

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

**LA NATURALEZA JURÍDICA DEL SOLIDARISMO,  
REFLEXIÓN SOBRE SU IMPACTO EN EL ORDENAMIENTO  
JURÍDICO-ECONÓMICO GUATEMALTECO**

**PATRICIA MERCEDES ROLDÁN CABRERA**

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2006.

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

**LA NATURALEZA JURÍDICA DEL SOLIDARISMO,  
REFLEXIÓN SOBRE SU IMPACTO EN EL ORDENAMIENTO  
JURÍDICO-ECONÓMICO GUATEMALTECO**

TESIS

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

Por

**PATRICIA MERCEDES ROLDÁN CABRERA**

Previo a conferírsele el grado académico de  
**LICENCIADA EN CIENCIAS JURIDÍCAS Y SOCIALES**  
y los títulos profesionales de  
**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, octubre de 2006.

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

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana  
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López  
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla  
VOCAL II: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez  
VOCAL IV: Br. José Domingo Rodríguez Marroquín  
VOCAL V: Br. Edgar Alfredo Valdez López  
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRÁCTICO**  
**EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente: Lic. Sergio Amadeo Pineda Castañeda  
Vocal: Lic. Gerardo Prado  
Secretario: Lic. Luis Roberto Romero Rivera

**Segunda Fase:**

Presidente: Lic. Jorge Luis Granados Valiente  
Vocal: Lic. Héctor René Marroquín Aceituno  
Secretaria: Licda. Eneida Victoria Reyes Monzón

**RAZÓN:** “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de tesis de la licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala).

LIC. RODOLFO GIOVANI CELIS LÓPEZ  
ABOGADO Y NOTARIO  
COLEGIADO 6152  
11 calle 8-14 Zona 1, Edif. Tecún  
5to. Nivel, Of.52, Tel. 2230-6473



Guatemala, 30 de enero de 2006

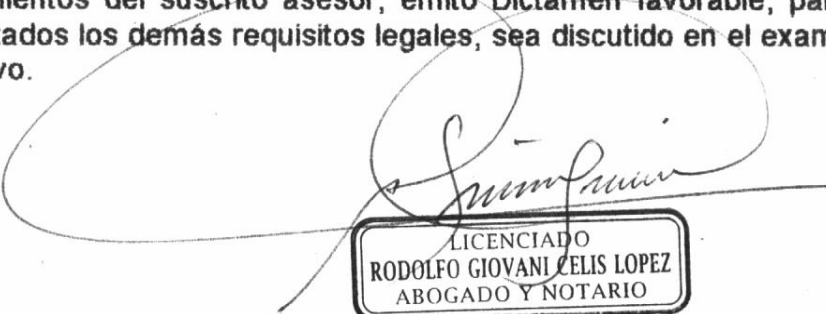
Licenciado  
Bonerge Amilcar Mejía Orellana  
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Ciudad Universitaria.

Señor Decano:

De conformidad con la resolución de fecha 18 de mayo del año 2005, emanada de ese decanato, en la que se dispone nombrar al suscrito como Consejero de la Bachiller Patricia Mercedes Roldán Cabrera, en su trabajo de tesis intitulado "LA NATURALEZA JURÍDICA DEL SOLIDARISMO, REFLEXIÓN SOBRE SU IMPACTO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO-ECONÓMICO GUATEMALTECO".

Sobre el particular, me permito manifestarle que del análisis efectuado al tema relacionado, se concluye que el trabajo presentado por la Bachiller Roldán Cabrera, cumple con todos los requisitos exigidos por la reglamentación respectiva.

Por lo anteriormente expuesto, y en virtud de haberse satisfecho con los requerimientos del suscrito asesor, emito Dictamen favorable, para que una vez agotados los demás requisitos legales, sea discutido en el examen público respectivo.

  
LICENCIADO  
RODOLFO GIOVANI CELIS LOPEZ  
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN  
CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES



**UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, catorce de febrero de dos mil seis.

Atentamente, pase al **LIC. CARLOS DE LEÓN VELASCO**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de la estudiante **PATRICIA MERCEDES ROLDÁN CABRERA**, Intitulado: **“LA NATURALEZA JURÍDICA DEL SOLIDARISMO, REFLEXIÓN SOBRE SU IMPACTO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO-ECONÓMICO GUATEMALTECO”**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público..

**LIC. MARIO ISMAEL AGUILAR ELIZARDI**  
**JEFE DE LA UNIDAD ASESORIA DE TESIS**



cc. Unidad de Tesis  
MIAE/sllh



# CORPORACION DE ABOGADOS

*Licenciado Carlos Humberto de León Velasco*

Guatemala, 11 de septiembre del 2006.



Señor:

Licenciado Marco Tulio Castillo Lutín  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.  
Universidad de San Carlos de Guatemala.  
Presente.



Distinguido Licenciado:

Respetuosamente me dirijo a Usted, con el objeto de manifestarle que, en cumplimiento de la resolución emitida por esa unidad de tesis de fecha catorce de febrero del dos mil seis, en donde se me nombra como revisor de tesis de la Bachiller **PATRICIA MERCEDES ROLDÁN CABRERA**, intitulada **"LA NATURALEZA JURÍDICA DEL SOLIDARISMO, REFLEXIÓN SOBRE SU IMPACTO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO-ECONÓMICO GUATEMALTECO"**. Para el efecto hago constar, que la sustentante tomó en cuenta las sugerencias realizadas a su trabajo de investigación, asimismo, realizó las investigaciones y correcciones que en el desarrollo de la revisión se formularon, obteniendo con ello, una indagación de suma importancia para la sociedad guatemalteca.

El contenido científico del trabajo que investiga es de carácter jurídico, en el cual se desarrolla lo concerniente al solidarismo y sus efectos jurídicos y económicos en el ordenamiento Guatemalteco.

El trabajo desarrollado llena los requisitos técnicos que requiere una investigación de tal magnitud; se realizó con los métodos inductivo y deductivo, y la técnica de investigación documental está acorde al mismo, se revisó la redacción del trabajo, que las conclusiones y recomendaciones llenan su cometido, así como la bibliografía utilizada. Por la importancia del trabajo y su contribución al desarrollo del Derecho del Trabajo y el estudio del impacto en nuestro ordenamiento con relación al solidarismo y sus efectos.

De la misma forma procedí a hacerle algunas modificaciones de forma y de fondo con el único objeto de mejorar el contenido de la investigación, por tal motivo considero que el trabajo correspondiente llena los requisitos que exige el reglamento para el examen técnico profesional y público de tesis, estimando que el mismo puede ser aprobado, para los efectos consiguientes, emitiendo el presente **DICTAMEN FAVORABLE**.

Con las muestras de mi respeto, soy de Usted su deferente servidor.

Atentamente:

*Lic. Carlos de León Velasco*  
ABOGADO Y NOTARIO  
**Lic. CARLOS HUMBERTO DE LEÓN VELASCO,**  
ABOGADO Y NOTARIO  
Colegiado No. 1,557.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y  
SOCIALES. Guatemala, trece de octubre del año dos mil seis-

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante PATRICIA MERCEDES ROLDÁN CABRERA Titulado LA NATURALEZA JURÍDICA DEL SOLIDARISMO, REFLEXIÓN SOBRE SU IMPACTO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO-ECONÓMICO GUATEMALTECO, Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

MTCL/sllh



## DEDICATORIA

- A DIOS Y A LA VIRGEN MARÍA: Porque siempre me han bendecido y acompañado en mi caminar, dándome sabiduría para poder actuar y salir adelante.
- A MI ESPOSO: Rudy Oswaldo, por su valioso apoyo en mis momentos dulces, tristes, mis desvelos y esfuerzos.
- A MIS HIJOS: María Mercedes del Rosario; Rudy, los llevo en mi corazón, los amo; gracias por su apoyo, comprensión y que este triunfo sea un estímulo para seguir adelante.
- A MIS PADRES: Gracias por darme la vida, por su apoyo moral, material y espiritual; para ellos mis triunfos, pasados, presentes y futuros, (+) Héctor Guadalupe Roldán Rossatti, Q.E.P.D, flores sobre su tumba. Mercedes Cabrera Avendaño de Roldán.
- A MIS HERMANOS: Erick Alfredo, Héctor Antonio, con amor fraternal y admiración; gracias por su apoyo, con quienes compartimos la mejor niñez.
- A MIS SOBRINOS: María Alejandra, Mercedes del Milagro, Héctor Antonio, Fátima del Rosario, con mucho cariño y que este triunfo sea motivo de esfuerzo y estímulo para continuar con sus estudios.
- EN ESPECIAL A MI TIO: (+) Javier Cabrera Avendaño, Q.E.P.D. por su valioso apoyo y motivarme siempre a seguir adelante.
- A MI CUÑADO: José Francisco, por su apoyo incondicional.
- A LA USAC: Por los conocimientos que me permiten ser una profesional, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.



# ÍNDICE

Pág.

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

## CAPÍTULO I

1. Derecho laboral.....	1
1.1 Antecedentes históricos .....	1
1.2 Concepto .....	1
1.3 Principios que lo inspiran .....	4
1.4 Surgimiento .....	7
1.4.1 La revolución mexicana .....	7
1.4.2 La revolución rusa .....	9
1.4.3 El derecho laboral en Guatemala .....	16

## CAPÍTULO II

2. Organización sindical .....	17
2.1 Etimología del vocablo sindicato .....	17
2.2 Organización sindical .....	18
2.3 Antecedentes históricos del sindicalismo .....	19
2.4 Clasificación de los sindicatos .....	22
2.5 Fines de los sindicatos .....	23
2.6 Órganos de los sindicatos .....	23
2.7 Objetivos de los sindicatos.....	24

	<b>Pág.</b>
2.7.1 Algunos objetivos específicos de los sindicatos .....	25
2.8 Los principios del sindicalismo .....	25
2.9 Clasificación del sindicalismo según su posición frente al Gobierno.....	28

### **CAPÍTULO III**

3.	El solidarismo .....	31
	3.1 Surgimiento .....	31
	3.1.1 El solidarismo en Centroamérica .....	32
	3.1.2 El solidarismo en Guatemala .....	41
	3.1.3 Concepto .....	49
	3.1.4 Principios del solidarismo y su aplicación .....	51
	3.1.5 Características generales del solidarismo .....	53
	3.2 Funciones del solidarismo.....	54
	3.3 Objetivos del solidarismo .....	54
	3.4 Doctrina.....	56
	3.5 Naturaleza jurídica .....	57
	3.5.1 Su ubicación en la sistemática jurídica .....	57
	3.6 Contribuciones del solidarismo .....	59

### **CAPÍTULO IV**

4.	Asociaciones solidaristas .....	61
	4.1 Antecedentes históricos y evolución .....	61

	<b>Pág.</b>
4.2 Principios de las asociaciones solidaristas .....	66
4.3 Elementos .....	67
4.4 Funciones .....	67
4.4.1 Funciones de conjunción estratégica .....	69
4.4.2 Administración e inversión de fondos .....	69
4.5 Propiedad laboral y empresas periféricas .....	71
4.5.1 Empresas periféricas .....	71
4.5.2 Empresas mixtas de cogestión .....	71
4.5.3 Empresa de participación accionaria .....	72
4.5.4 Empresa de participación laboral .....	72
4.6 Administración del aporte patronal .....	72
4.6.1 Renuncia voluntaria .....	72
4.6.2 Retiro de la asociación .....	73
4.6.3 Fallecimiento del trabajador afiliado .....	73
4.6.4 Jubilación de un trabajador afiliado .....	73
4.7 Beneficios para las empresas con asociación solidarista .....	74
4.8 Beneficios para los trabajadores que forman parte de una asociación solidarista .....	75
4.9 Impacto en Guatemala .....	76

## **CAPÍTULO V**

5. El solidarismo frente al sindicalismo .....	77
5.1 Aspectos generales .....	77

	<b>Pág.</b>
5.2 La visión empresarial .....	87
5.3 La visión solidarista de los trabajadores .....	88
5.4 La visión sindical .....	88
5.5 Qué movimiento se adapta más a la realidad guatemalteca .....	91
5.6 Diferencias ideológicas y filosóficas entre el solidarismo y el sindicalismo .....	92
5.6.1 Cuadro de las diferencias ideológicas entre el sindicalismo el solidarismo .....	92
5.6.2 Cuadro de las diferencias filosóficas entre el sindicalismo y el solidarismo .....	92
CONCLUSIONES .....	97
RECOMENDACIONES .....	99
ANEXO .....	100
ANEXO A .....	103
ANEXO B .....	131
BIBLIOGRAFÍA .....	147

## INTRODUCCIÓN

La autora de este trabajo, se propuso como tema central el de **la naturaleza jurídica del solidarismo, reflexión sobre su impacto en el ordenamiento jurídico-económico guatemalteco**; definiendo como hipótesis central de la investigación que el solidarismo y las asociaciones solidaristas son un elemento que integra la visión obrero patronal, y que sirve como herramienta para la conquista de derechos de índole inmediato y económico para los trabajadores, alejado de la pugna ideológica y permite la efectividad productiva para beneficio mutuo.

Se propuso un objetivo general: brindar, desde la investigación, un aporte académico a la discusión sobre la naturaleza jurídica del solidarismo y su impacto en las relaciones obrero patronales en Guatemala y los efectos que tiene sobre su contraparte sindical.

Como objetivos específicos, la autora se propuso: 1) estudiar la Constitución Política de la República de Guatemala; 2) estudiar lo relativo a los sindicatos en el Código Laboral y las asociaciones solidaristas en el Código Civil; 3) establecer el conocimiento y aplicaciones entre los abogados laboristas del tema del solidarismo; 4) delimitar cuál es la organización que se adapta mejor a la defensa de los derechos de los trabajadores; 5) delimitar cual es el papel de las asociaciones solidaristas.

En la fase investigativa de este trabajo, se utilizaron los siguientes métodos de investigación: deductivo, que permite llevar la presente investigación de lo general a lo particular; el inductivo que sirve para el enlace de lo particular a lo general; el inductivo analítico, para realizar el análisis de hechos particulares dentro de la investigación; la síntesis, que se utilizo para emitir las conclusiones; las técnicas empleadas fueron: El subrayado, que permite resaltar todos aquellos aspectos esenciales en las copias de los libros consultados y de fichas bibliográficas, que permitió guardar toda la información del material que se obtuvo para este trabajo.

Este trabajo surgió de la idea de explorar los nuevos contextos del derecho laboral. El derecho, como rama de la ciencia que deviene de la dinámica social,

responde a esta misma dinámica sobre la base de la variación sustancial de las instituciones jurídicas. En el contexto actual en el que se pretende la liberación del comercio, la eliminación de las cargas impositivas, y un fuerte movimiento encaminado a evitar la intervención del Estado en materias económicas, educativas y laborales. En el ámbito laboral existe la denominada “flexibilización de las normas laborales” pretende que el sector patronal, comerciante e industrial, pueda contar con mano de obra que sea fácil de remover y que no represente obstáculo al flujo de capitales bajo el argumento que dicho crecimiento contribuye a crear nuevas fuentes de trabajo.

El sindicalismo tradicional forma de organización social, que parte de la premisa de la reivindicación social de la clase obrera a través de la defensa sus derechos. Por otra parte el solidarismo movimiento laboral de reciente fecha parte de otra visión (trabajadores y patronos pueden colaborar en alianzas estratégicas para un beneficio mutuo). Estas dos vertientes son abordadas por el presente trabajo. En el capítulo primero se revisa el marco histórico del Derecho Laboral, la conceptualización de esta rama del derecho y los movimientos sociales que contribuyeron a su evolución.

En el capítulo segundo se estudia la organización sindical, su clasificación, fines, objetivos, principios y órganos.

El solidarismo es abordado en el capítulo tercero estudiando el surgimiento de dicho movimiento, su concepto, funciones, objetos y naturaleza jurídica. En el capítulo cuarto se estudia el movimiento solidarista; los antecedentes históricos, principios, elementos, funciones, beneficios y el impacto en Guatemala. Finalmente en el capítulo quinto se estudian los movimientos sindicales y solidaristas sobre la base de una especie de confrontación teórica y práctica para definir los pros y contras de uno y otro movimiento, o al menos, determinar qué de cada institución y movimiento se adapta a la realidad guatemalteca.

## CAPÍTULO I

### 1 Derecho laboral

#### 1.1 Antecedentes históricos

#### 1.2 Concepto de derecho laboral

“La idea y concepto de trabajo, varían de acuerdo con los distintos regímenes económicos de cada país, pero coinciden esencialmente quienes pretenden justificar el trabajo subordinado, en la intención de someter al trabajador y dar base a las ganancias y a los pretendidos derechos del patrón. El desarrollo económico alcanzado y la capacidad de los trabajadores, hacen posible que además de participar en las utilidades, intervengan en la dirección y administración.

Una idea fundamental identifica al trabajo con el esfuerzo que realiza una persona; o sea, que todo trabajo implica llevar a cabo un esfuerzo, que debe tener alguna repercusión en el orden económico; y en alguna medida satisfacer una necesidad”.<sup>1</sup>

De acuerdo con Proudhon “la facultad de trabajo distingue al hombre de la bestia y tiene su fondo en las profundidades de la razón.”<sup>2</sup> Palabras que nos hacen derivar que existen dos campos distintivos del trabajo material e intelectual. Pues todo esfuerzo material al ser realizado por la persona encuentra su causa motivo y justificación en la razón; así como el trabajo intelectual, para ser trascendente implica la realización de un esfuerzo material. Ahora bien, el concepto de trabajo obliga a tener en cuenta tanto su repercusión en el orden económico como la protección jurídica que debe otorgársele, es decir, que el trabajo como actividad y esfuerzo, constituye el centro de las preocupaciones de este derecho y, es innegable su repercusión en el ámbito económico

---

<sup>1</sup> Varios autores. **Curso de legislación aplicada a la empresa**. Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Económicas, Pág. 100.

<sup>2</sup> Proudhon. **Derecho laboral**, Pág. 55.

como también su trascendencia en el campo jurídico. "El trabajo es pues una condición de existencia del hombre que tiene como objeto crear satisfactores y resulta tutelado por el Estado, cuando existe relación jurídica de subordinación." <sup>3</sup>

Para aproximarse al concepto de derecho del trabajo debe tenerse en cuenta sus elementos para establecer e integrar su marco conceptual.

- a) El trabajo es una condición de existencia del hombre. La persona puede dedicarse al desarrollo de la profesión, industria, comercio, o cualquier otra actividad que más le acomode, siempre y cuando no esté impedido por determinación judicial, no se ataquen derechos de terceros, no se viole una resolución de gobierno dictadas en términos de ley o no se ofendan los derechos de la sociedad.
- b) Frente al imperativo de buscar satisfactores en la búsqueda de crear necesidades para aprovechar los aparentes satisfactores, el hombre requiere del trabajo, como único medio para sostener la economía y los recursos necesarios que la civilización va generando.

Esta protección se otorga de acuerdo con la naturaleza del trabajo y atendiendo al carácter del trabajador. Igualmente debe preservarse la dignidad del trabajador, considerada como necesidad de respeto a su persona y proporcionarle los medios necesarios para la elevación del nivel cultural, social y material, propios y de la familia.

También puede decirse que el trabajo es una actividad humana dirigida a la producción de cosas, materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio público o privado.

El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en

---

<sup>3</sup> Proudhon **Derecho Laboral**, Pág. 55.



condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Para Krotoschi “el derecho del trabajo está constituido por los principios y las normas jurídicas, destinadas a regir la conducta humana en un sector determinado de la vida social, el que se limita a trabajo prestado por trabajadores, al servicio de empleadores, comprendiendo todas las consecuencias que nacen de esta relación”.<sup>4</sup> El derecho del trabajo esta constituido por las instituciones y normas jurídicas que regulan la relación entre trabajadores y empleadores, ampliando su ámbito a diversos aspectos que tienen su origen en la relación de trabajo.

A criterio de Guillermo Cabanellas; “el derecho del trabajo tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente a trabajo subordinado y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas, derivadas de la actividad laboral dependiente”.<sup>5</sup>

Alberto Briceño refiere, de acuerdo con el sitio [www.monojrajas.com](http://www.monojrajas.com). “que el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos”.

La finalidad del derecho del trabajo está comprendida en la idea de respeto a la dignidad del trabajador. Su objeto primario es el equilibrio entre los factores de la producción, patrón y trabajador.

---

<sup>4</sup> Krotoschi, **Conceptos básicos del derecho del trabajo**, Siglo XXI, México. Pág. 35

<sup>5</sup> Cabanellas Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**, Pág. 25

### **1.3 Principios que inspiran al derecho del trabajo**

La idea del trabajo como un derecho y un deber sociales. Este principio equivale al enterramiento del individualismo radical del sistema capitalista, para el cual, el hombre no tiene derechos contra la sociedad, ni esta contra aquel, pues dado su enunciado, la fórmula conduce al derecho de los hombres, a que la sociedad y concretamente su economía, crearán las condiciones que garantizarán a la persona humana la posibilidad de cumplir su deber de realizar un trabajo útil para bien de ella misma, de su familia y de la sociedad a la que pertenece.

La norma posee una significación fundamental, porque la relación de trabajo no es, ni puede ser, una enajenación de la persona, y porque no podrá tener por efecto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, sino por lo contrario, en toda relación de trabajo, la libertad debe continuar siendo el atributo esencial de la persona del trabajador.

Las ideas de libertad e igualdad van de la mano, pues la igualdad sin la libertad no puede existir y esta no florece donde falta aquella. La idea de igualdad posee significaciones particularmente fuertes en el derecho del trabajo, al grado de que hay momentos en los que imaginamos que los anhelos de los trabajadores hacia una existencia decorosa, es la idea- fuerza que impulso a los hombres a la batalla y que continua siendo uno de los factores más poderosos para su integración.

El trabajo exige respeto para la dignidad de quien lo presta. La dignidad humana consiste en los atributos que corresponden al hombre por el solo hecho de ser hombre, el primero de todos es que es un ser idéntico a los demás, de tal suerte que el trabajador tiene el indiscutible derecho de que se le trate con la misma consideración que pretende el empresario se le guarde, pues no obstante que las dos personas (patrono y trabajador) guardan posiciones distintas en el proceso de la producción, pero su naturaleza como seres humanos, es idéntica y sus atributos también son los mismos.

La finalidad del derecho del trabajo, es otorgar a los trabajadores una existencia o un nivel económico decoroso y, por otro lado, para el patrono significa el aprovechamiento de la fuerza de trabajo del trabajador.

Una existencia decorosa solo puede darse si el hombre esta en condiciones de satisfacer todas las necesidades materiales de él y su familia, de proveer a la educación, a la enseñanza general y a la preparación técnica y universitaria de sus hijos y de asomarse a los planos de la cultura, en forma que tanto él cómo su familia puedan desarrollar sus facultades físicas y espirituales.

En las relaciones obrero- patronales los riesgos de la producción deben ser a cargo del patrono, por lo que éste tiene la obligación de cubrir el salario siempre que de conformidad con la jornada del trabajo, el trabajador ponga a su disposición su energía de trabajo, sin más excepciones, que las consignadas en la ley de la materia, para la suspensión de las relaciones de trabajo.

El principio fundamental legal de libre elección del trabajo, consiste en que cada hombre es libre para escoger el trabajo que le acomode, esto es, puede seleccionar la profesión, industria, comercio o trabajo que le plazca por así corresponder a sus actitudes, gustos o aspiraciones, siempre y cuando sean lícitos.

Estos son algunos de los principios del derecho laboral, que es quizá uno de los más recientes en la historia jurídica, tomando en cuenta que los sucesos sociales que contribuyeron a su conformación, son muchos y variados, dentro de sus antecedentes encontramos, que en los tiempos antiguos, predominaba la consideración del trabajo como pena, como maldición odiosa, dejando a un lado el sistema de trabajo familiar de las primeras agrupaciones humanas. Puede decirse que en las grandes civilizaciones antiguas, el trabajo forzoso constituía el régimen general de trabajo. La esclavitud, era casi el único medio para obligar a los hombres a obedecer y a cooperar en el trabajo armónicamente.

En la Edad Media, el primer paso y más fundamental en la transformación conceptual del trabajo lo dio el cristianismo, cuando le atribuye un sentido redentor. El trabajo no será ya ocupación infamante, actividad odiosa a la que ha de eludir quien tenga medios económicos o posición social para lograrlo. Es un deber moral.

En los tiempos antiguos, la esclavitud hacía del salario el único factor determinante de la concurrencia de obreros para la producción común, la influencia de oro al viejo continente prestaba gran facilidad para la generalización del salario.

Los campesinos acudieron a la ciudad, donde se les ofrecía la oportunidad de trabajar en las máquinas, sin necesidad de aprendizaje previo. Las mujeres y los niños participaron en el mercado de trabajo, preferidos en razón del menor salario que se les pagaba por un trabajo igual al de los hombres.

El contrato de trabajo en el cual el trabajador comprometía su actividad mediante un precio convenido, se convirtió en figura común de ejercicio del trabajo en el campo de la vida económica. Se aplicaron normas romanas referidas al arrendamiento de servicios de operarios libres.

Quien pagaba el salario imponía crecientes onerosas. La concentración de la población industrial en los suburbios trajo la formación de un proletariado urbano que tenía que ganar el salario para poder vivir, y por ganarlo aceptaba cuanto le fuera impuesto. El proletariado urbano no tenía el recurso del campesino, a quien la tierra le ponía a cubierto del hambre. La condición del trabajador frente al industrial, vino a determinar un estado de cosas bochornosas. Se olvidó la condición humana de los trabajadores.

En el campo jurídico, la simulación del trabajo a una mercancía, lo dejaba enteramente sujeto a la ley de la oferta y la demanda y apartaba toda consideración sobre la persona humana de quien lo prestaba.

## **1.4 Surgimiento**

Así fue como un cúmulo de circunstancias geográficas, económicas, técnicas y políticas, acompañadas de una crisis de ideas morales, produjeron en una evolución de tres siglos un terrible estado de cosas, que hizo menester la aparición de las primeras leyes del nuevo derecho del trabajo, a mediados del siglo XIX. Nace éste en forma de leyes de emergencia, irregularidades en su alcance y modo de aplicación, fragmentarias aunque innovadoras. Elaboradas, frecuentemente ante la presión de las fuerzas obreras organizadas. El punto de partida del movimiento legislativo en los países industriales podría fijarse en la ley inglesa de 1802 sumamente imperfecta, pero que al menos admitió la regulación de las condiciones de trabajo y la protección de los niños. Parecidas alternativas hubo en Francia, donde se impulsó una legislación intervencionista, en la revolución de 1848. En Alemania, se legisló sobre condiciones de trabajo y seguro social. En Italia, se legisló sobre el trabajo de menores, en España, con la creación del instituto de reformas sociales en 1903. En Estados Unidos, se crearon oficinas de estadísticas del trabajo. En Iberoamérica, la legislación laboral comienza a principios del siglo XX, aunque en Brasil, se dictaron disposiciones protectoras de la infancia en 1890.

Evidentemente el derecho laboral se fue desarrollando a partir de la concepción de la idea de trabajador u obrero, surgida con ocasión de la revolución industrial, por un lado y por el otro la revolución liberal francesa, que introdujo las ideas de las libertades individuales.

Otros eventos sociales, económicos y políticos tuvieron relación con el desarrollo del derecho laboral y que marcaron su ulterior desarrollo.

### **1.4.1 La revolución mexicana**

Independientemente del juicio que merezcan estos acontecimientos históricos, lo cierto es que el siglo XX inició su paso proponiendo alternativas anticapitalistas y que,

para el diseño de las mismas, se pensó en la necesidad de transformar las concepciones y las mismas prácticas jurídicas.

México se convirtió en crisol importante donde se conjugaron las tendencias emanadas de la revolución mexicana y también la influencia ideológica derivada de la revolución de octubre, para sólo mencionar algunos aspectos paradigmáticos, recordemos al primer José Vasconcelos, abogado y jurista, impulsando del mejor modo posible el cumplimiento del Artículo 3º constitucional, tanto a través de las campañas educativas nacionales y también internacionales, especialmente para América Latina (Guatemala, Argentina, etc.), como fortaleciendo a la Universidad Nacional de México e influyendo en el movimiento de autonomía universitaria. Aunque ahora parezca sorprendente, México buscó espacios ante la ofensiva del imperialismo norteamericano, dándole asilo a Sandino y a los venezolanos que lucharon contra la tiranía del General Juan Vicente Gómez (1908-1935). Además, a fines de la década de los años veinte, se constituyó la sección mexicana del Socorro Rojo Internacional. Esta organización tuvo por finalidad defender a los presos y perseguidos políticos, también a los desterrados en las Islas Marías, a los huérfanos y a las viudas de los militantes políticos y sociales. Esta organización internacional, aunque se constituyó en toda América Latina, fue en dos países en donde logró su crecimiento más vigoroso: México y Cuba. Aunque el régimen de terror y violencia mantenido por el gobierno mexicano ya desde entonces (1917-1934) violaba claramente las garantías individuales consagradas en el texto constitucional, los luchadores sociales, a diferencia de lo que ocurría en otros países latinoamericanos, sí disponían de fundamento legal para defender sus causas. Por esa razón, el célebre cubano, Julio Antonio Mella, exiliado en México y estudiante de jurisprudencia, polemizó sobre las reformas al Código Civil para el distrito y territorios federales, enfatizó su interés en el problema del arrendamiento, es decir, en la añeja cuestión del derecho a la vivienda popular. La política nacionalista, a pesar del intenso soporte que recibió de ideólogos y militantes de la izquierda socialista, comunista y lombardista, siempre se mantuvo dentro de los preceptos del texto constitucional de 1917. Por eso, la reforma al Artículo 3º de la Constitución Federal Mexicana denominada educación socialista, y luego el intenso reparto agrario, fueron conducidos

por los cauces constitucionales. La conversión de México en un oasis para los perseguidos del fascismo en Europa, principalmente alemanes y españoles, y para los prófugos de las dictaduras tropicales, cubanos, nicaragüenses, guatemaltecos, peruanos, etc., todos fueron acogidos, fundando el gobierno este aspecto de la política exterior en la vieja tradición mexicana de protección y asilo a los perseguidos políticos, misma que ya se encuentra contenida en sentimientos de la nación. Aun aquellas tendencias que posteriormente darían lugar al surgimiento del Partido Acción Nacional (PAN), sirvieron al proyecto nacionalista fundado en el texto de 1917, al participar en la actividad financiera, hasta dar lugar a la consolidación del Banco de México, contribuyendo de este modo a lo que se ha denominado como rectoría económica del Estado, misma que reposa en preceptos constitucionales.

#### **1.4.2 La revolución Rusa**

El triunfo bolchevique en Rusia, fue consecuencia de la guerra mundial, nació casi como un *movimiento de revuelta contra la guerra*, en palabras del propio Halévy. En efecto, ya vimos que no obstante sus numerosos problemas económicos, sociales y políticos, Rusia no estaba en 1914 en una situación revolucionaria. Todo hace pensar que, de no haber mediado un acontecimiento tan determinante como *la I Guerra Mundial*, La revolución de febrero (2 de marzo de 1917, según el calendario ruso), que culminó con la caída de *Nicolás II* y la formación de un gobierno provisional, fue una revolución popular, espontánea y prácticamente incruenta, provocada por las huelgas, movilizaciones y amotinamientos civiles y militares que -como quedó indicado- se produjeron a finales de aquel mes de febrero en la capital, Petrogrado. Fue una revolución con una dirección política plural y heterogénea, a cuyo frente se colocaron hombres (Lvov, Miliukov, *Kerensky*, Guchkov, Tereshenko, todos miembros del gobierno provisional) de significación liberal, conservadora o socialista moderada, unidos por la idea de establecer en Rusia un régimen constitucional y democrático. Así, el programa que el gobierno provisional hizo público tras su formación, incluía la amnistía para todos los presos políticos, el reconocimiento de los derechos de expresión, reunión y huelga, la disolución de la policía zarista y la abolición de todo tipo

de privilegio o distinción en razón de religión o nacionalidad, y anunciaba la convocatoria de una asamblea constituyente por sufragio universal y elecciones democráticas para la formación de nuevos consejos municipales. La revolución de febrero fue, sin embargo, un fracaso. En octubre de 1917, tras varios meses de progresiva radicalización del proceso revolucionario, el partido bolchevique -nacido en 1903 por una escisión del Partido Social-Demócrata Ruso- tomó el poder y desvió la revolución hacia *la dictadura* y el totalitarismo. La revolución de febrero no pudo, pues, estabilizar la política y crear un nuevo orden democrático. El gobierno provisional cayó en mayo. El primer ministerio de coalición que le reemplazó -presidido por el mismo inútil príncipe Lvov pero con Kerensky como hombre fuerte y con ministros mencheviques y social-revolucionarios- dimitió en julio. El segundo gobierno de coalición, presidido por Kerensky y de mayoría socialista, cayó a fines de agosto; el tercero, también presidido por Kerensky, fue derribado por el golpe de estado bolchevique de 25 de octubre de 1917 (7 de noviembre, según el calendario occidental). Dos circunstancias contribuyeron decisivamente al rápido agotamiento de las distintas soluciones -gobierno provisional, ministerios de coalición- ensayadas: la continuidad de Rusia en la guerra, y la situación de vacío de poder (mejor, de dualidad de poder gobierno-Soviets) en que el país vivió en todo aquel tiempo (febrero-octubre de 1917). Sin duda, la decisión del gobierno provisional y luego de Kerensky de continuar en la guerra decepcionó las expectativas populares, desacreditó al régimen de febrero y contribuyó decisivamente, por tanto, a impedir la estabilización de la revolución democrática. Pero los nuevos dirigentes rusos tuvieron razones de peso para obrar como lo hicieron. Miliukov, ministro de Asuntos Exteriores en el gobierno provisional y líder del liberalismo ruso, creyó que la continuidad de su país en la guerra, era obligada, tras el reconocimiento del nuevo régimen por los principales países aliados, y necesaria para impedir el triunfo de Alemania y Austria-Hungría. Kerensky (1881-1970), Ministro de la Guerra entre mayo y julio; y jefe del gobierno entre julio y octubre, estuvo igualmente convencido de que la supervivencia de la democracia en Rusia, dependía del Ejército y de que éste recobrarla la moral y la disciplina. Al estilo de los girondinos en 1793, quiso convertir la guerra en una guerra nacional-democrática. Como ministro de la guerra, nombró comisarios del pueblo, recorrió los frentes galvanizando a los



soldados con sus discursos y diseñó para la segunda mitad de junio una gran contraofensiva en el frente austriaco al mando del general *Brusilov*, el héroe de la *gran ofensiva rusa de 1916*. Todos los hombres de la revolución de febrero pensaron, además, que los soldados y el pueblo rusos apoyarían una guerra que ya no se libraba en, nombre de un imperio autocrático y tradicional y de una Corte corrompida y distante, sino bajo la dirección de una democracia popular y revolucionaria. Ninguno estaba dispuesto a pagar el precio que sacar a Rusia de la guerra habría supuesto (y que fue el que pagaron los bolcheviques en marzo de 1918, tras la firma del durísimo *tratado de Brest-Litovsk* impuesto por Alemania): la renuncia a Polonia, Finlandia, Letonia, Estonia, Lituania, Ucrania y otros territorios. Fuese como fuese, continuar la guerra tuvo muy graves consecuencias políticas. Petrogrado y Moscú volvieron a ser escenario de manifestaciones y disturbios protagonizados por trabajadores y soldados tan pronto como el gobierno provisional hizo pública (el 12 de marzo) su decisión de continuar la guerra junto a los aliados y cumplir así todas las obligaciones internacionales contraídas por el régimen caído: las manifestaciones provocaron la dimisión de Miliukov y de otros ministros (4-5 de mayo) y la caída del gobierno provisional. Luego, como respuesta a la ofensiva de junio -que durante dos semanas progresó victoriosamente-, los bolcheviques desencadenaron, bajo los lemas abajo la guerra y todo el poder para los Soviets, las llamadas jornadas de julio (los días 2, 3 y 4 de ese mes), un verdadero ensayo de asalto insurreccional al poder: marineros de la base de Kronstadt, soldados de algunos regimientos de la capital, trabajadores de las factorías de ésta y guardias rojos (grupos armados del partido bolchevique), en total unos 30,000 hombres, protagonizaron manifestaciones, concentraciones y disturbios violentos en el centro de Petrogrado, de cara a la toma del poder por el Soviet. Aunque Kerensky pudo controlar la situación con el apoyo de fuerzas leales -los dirigentes bolcheviques fueron detenidos; *Lenin* huyó a Finlandia-, el deterioro de la situación era evidente. El fracaso de la ofensiva de junio, además, constituyó un grave revés para el gobierno. Fue sintomático que el gobierno de julio, encabezado desde el día 11 por Kerensky, no se decidiera a procesar a los bolcheviques. De hecho, la falta de gobiernos fuertes y decididos, la situación de vacío de poder en que Rusia quedó desde febrero de 1917, fue, como se apuntó más arriba, tan determinante como la continuidad en la guerra en

el proceso que llevó al triunfo de los bolcheviques en octubre. Las disposiciones del gobierno provisional -disolución de la policía y de los gobiernos civiles regionales- dejaron a la revolución de febrero sin el aparato coercitivo esencial a la gobernación del Estado. El retraso en la convocatoria de elecciones constituyentes y en la elección de nuevos consejos municipales desmanteló la administración. El vacío de poder propició la aparición de soviets, asambleas de obreros y soldados más o menos espontáneos y más o menos representativos que ejercían de hecho el poder local. El Soviet de Petrogrado, dominado inicialmente por mencheviques y social-revolucionarios, se constituyó casi al mismo tiempo en que se formó el gobierno provisional y ejerció en todo momento como un poder alternativo a éste. Los bolcheviques, y especialmente Lenin, que había regresado del exilio en abril de 1917 en el tren blindado que le facilitaron los alemanes, entendieron muy bien la potencialidad revolucionaria de aquella forma de contrapoder popular. Las tesis de abril en las que Lenin definió la política del partido y que incluían, entre otras reivindicaciones, la terminación inmediata de la guerra, apostaban precisamente por el reforzamiento del poder de los soviets y de la representación bolchevique dentro de ellos, como alternativa al gobierno provisional y a la futura representación parlamentaria del país. Los hechos le dieron la razón. En el I Congreso Pan-Ruso de los Soviets, celebrado el 3 de junio, los bolcheviques eran minoría: tuvieron un total de 105 delegados, cifra muy inferior a las de los social-revolucionarios (285 delegados) y mencheviques (248). En el II Congreso, cuya convocatoria, 25 de octubre, los bolcheviques hicieron coincidir con el asalto al poder, ya eran mayoría: tenían 390 delegados de un total de 650, por 180 representantes social-revolucionarios y 80 mencheviques. Desde mediados de septiembre, los bolcheviques dominaban los soviets de Moscú y Petrogrado. *Trotsky*, que también había regresado del exilio tarde, en mayo, y que había sido encarcelado tras las jornadas de julio, presidía el Soviet de Petrogrado desde el 25 de septiembre. El ascenso de los bolcheviques se debió sin duda a la energía y determinación de Lenin y a su sentido para percibir la fragilidad de la situación, salida de la revolución de febrero; y a la habilidad del partido y de sus principales dirigentes (Lenin, *Trotsky*, *Stalin*, *Kamenev*, *Zinoviev* y otros) para canalizar el descontento popular con un programa concretado en eslóganes simples y de extraordinaria eficacia: paz, tierra, pan y libertad.

Pero la victoria de los bolcheviques distó mucho de ser inevitable. Un éxito, por ejemplo, en la ofensiva militar de junio -que durante bastantes días pareció posible- pudo haber cambiado el curso de los acontecimientos. Las mismas jornadas de julio fueron un desastre político para los bolcheviques; incluso el prestigio de Lenin, que en aquella ocasión mostró evidente confusiónismo y falta palmaria de resolución, quedó claramente deteriorado. Además, Kerensky, un demócrata sincero, orador formidable aunque algo teatral, ambicioso, enérgico, pero errático y vacilante, pudo haber propiciado a partir de julio el giro termidoriano que la supervivencia del proceso democrático posiblemente exigía. Pareció, además, que estaba dispuesto a hacerlo sobre todo con el nombramiento (18 de julio) como comandante en jefe del ejército del general *Kornilov* (1870-1918), un militar rudo, obstinado, de gran valor y prestigio, que no había ocultado que deseaba el restablecimiento de la disciplina militar y la militarización de la industria y de la producción de cara al esfuerzo bélico y que creía preciso poner fin a la dualidad de poder gobierno-soviet. Pero la asociación Kerensky-Kornilov resultó, contra las expectativas iniciales, desastrosa. Más aún, la fulminante ruptura entre los dos hombres abrió el camino hacia la revolución de octubre. Esa ruptura fue consecuencia de una serie de incomprensiones y malentendidos. Kornilov quería, efectivamente, un gobierno fuerte -tal vez, llegado el caso, presidido por él mismo- y con ello la eliminación de los "soviets" y la represión de los bolcheviques. Pero su principal preocupación en agosto de 1917 no era política sino militar: evitar a toda costa la derrota total ante Alemania (los alemanes habían roto nuevamente las líneas rusas y amenazaban Riga y la propia Petrogrado). Kerensky, a la vista de ciertos movimientos de tropas ordenados por Kornilov, de determinados gestos políticos de éste y de la campaña en su favor de la prensa y los círculos de la derecha, creyó que el general preparaba un golpe de Estado al servicio de una contrarrevolución zarista. Hubiese o no conspiración, Kornilov fue cesado el 26 de agosto, intentó luego sin éxito alguno sublevar tropas y marchar sobre Petrogrado -donde el Soviet y los partidos de izquierda movilizaron a la población y comenzaron la organización de unidades paramilitares de resistencia-, y fue finalmente arrestado por el gobierno días después. Kerensky había perdido más de un mes, atezado entre el temor al supuesto golpe militar y su voluntad de no antagonizar ni al Soviet de Petrogrado -que le había

facilitado algunos de sus ministros- ni al social-revolucionarios y mencheviques, base política de la democracia revolucionaria que quería configurar. El affaire Kornilov desacreditó totalmente a Kerensky, probó que el verdadero poder eran el Soviet y las masas, y provocó el reforzamiento de los bolcheviques. Lejos de procesarlos por su actuación en las jornadas de julio, el gobierno, presionado por el Soviet, excarceló a sus principales dirigentes (Kamenev, Trotsky, *Kollontaj*, *Antonov-Ovseenko*, Lunacharsky y otros). Era lógico: los militantes de base del partido (unos 24,000 en marzo; cerca de 115,000 un año después) habían constituido el núcleo principal de las unidades y comités revolucionarios creados para combatir a Kornilov. Kerensky, que el 9 de agosto había convocado elecciones a una Asamblea Constituyente para el 12 de noviembre, aún intentó, pese a todo, relanzar el proceso político. El 1 de septiembre, proclamó la República. El 27, reunió una Conferencia Democrática de unos 1.200 delegados de soviets, sindicatos, ayuntamientos y partidos (excluida la derecha) para que debatiese la democracia revolucionaria. Pero todo era ya en vano. La debilidad del gobierno era evidente. La desintegración de la autoridad era casi absoluta. Ni en Petrogrado, ni en Moscú, ni en las grandes ciudades, ni en las capitales de provincias, ni en pueblos ni aldeas parecía existir poder público alguno. El auge de los nacionalismos era visible no ya sólo en Finlandia y en los países bálticos, sino también en Ucrania, Georgia e incluso entre los pueblos musulmanes de la Rusia asiática. La disciplina militar sencillamente no existía. Las deserciones se contaban por centenares de miles; los soldados ignoraban las órdenes de sus superiores, cuando no los deponían, los arrestaban o fusilaban. Los trabajadores habían impuesto en fábricas y talleres una especie de poder obrero asambleario. Una suerte de anarquía revolucionaria espontánea se había extendido a lo largo del verano de 1917 por el campo ruso: los campesinos se apropiaron, ante la impotencia de las autoridades, de millones de hectáreas de tierra de propiedad bien comunal, bien privada. En esas circunstancias, agravadas por el avance militar de los alemanes, la dirección del partido bolchevique optó por la organización de un movimiento insurreccional para la toma del poder. El 9 de octubre, el Soviet de Petrogrado -que, como se recordará, presidía Trotsky desde finales de septiembre- había acordado la creación de un Comité Militar-Revolucionario para la defensa de la ciudad frente a un posible ataque alemán: los bolcheviques lo controlaron desde el día

16. El día 10, por diez votos (los de Lenin, que había regresado clandestinamente de Finlandia, Trotsky, Sverdlov, Stalin, Uritzky, Sokolnikov, Dzerzhinsky, Kollontai, Lomov, Bubnov) contra dos (Kamenev, Zinoviev), el Comité Central del partido acordó ir de forma inmediata a la revolución. En días posteriores, se fijó la fecha (25 de octubre, para hacerla coincidir con el II Congreso de los Soviets de toda Rusia, a fin de que el Congreso, con mayoría bolchevique, aprobase y legitimase el golpe) y se nombró el comité encargado de organizar la insurrección. Trotsky, como presidente del Soviet de Petrogrado y de su Comité Militar Revolucionario, fue quien de hecho hizo la revolución: Podvoisky, Antonov-Ovseenko y Chudnovsky tuvieron un papel esencial en algunas de las operaciones. La revolución de octubre no fue ni una revolución de obreros y campesinos, ni una revolución de masas. Fue la obra de una minoría: la Guardia Roja bolchevique, grupos de soldados y marineros de regimientos simpatizantes, un total de unos 10,000 hombres. Bajo la dirección del Comité Militar Revolucionario de la capital, esas unidades fueron ocupando desde la tarde del día 24 y en la noche del 24 al 25 de octubre, sin apenas encontrar resistencia y sin que casi se alterase la normalidad, los puntos clave de la capital: estaciones, gasómetro, puentes, centrales de teléfonos y telégrafos, depósitos de carbón, bancos, edificios oficiales. El Palacio de Invierno, sede del gobierno, fue ocupado, no asaltado, el día 25 por la tarde (7 de noviembre según el calendario occidental); Kerensky había huido por la mañana. La revolución de octubre fue, pues, un golpe de Estado dado por un partido minoritario en una situación de vacío de poder y descomposición del Estado. Ni Kerensky ni sus colaboradores pudieron utilizar el Ejército, aunque lo intentaron. Había casi 150,000 soldados de guarnición en Petrogrado e importantes contingentes en los cercanos frentes del Báltico: pero la disciplina y la moral militares estaban literalmente rotas. En la misma noche del 25 al 26 de octubre, Lenin se presentó ante el II Congreso de los Soviets. Anunció ya la formación de un nuevo gobierno, el "Consejo de los Comisarios del Pueblo", integrado exclusivamente por bolcheviques (Trotsky, como encargado de Asuntos Exteriores; Stalin, de Nacionalidades; Lunacharsky, de Cultura; Antonov-Ovseenko, de Guerra; Rykov, de Interior, etcétera). Lenin presentó también los dos primeros decretos del nuevo régimen: un decreto de la paz que anunciaba una paz inmediata sin anexiones ni indemnizaciones, y un decreto de la tierra que proclamaba la confiscación de todas las

tierras privadas y su transferencia a soviets y comités agrarios de distrito para su distribución entre los campesinos. Tras la ocupación de Petrogrado, los bolcheviques procedieron a la toma del poder en toda Rusia, a través de los soviets locales. Encontraron resistencia en Moscú, donde tropas leales al gobierno combatieron a la revolución durante unos 15 días, con un balance de unos mil muertos; en Georgia y Ucrania predominaron grupos locales de carácter nacionalista.

Estos dos acontecimientos marcaron el inicio de una serie de intentos por hacer hincapié en los llamados derechos económico-sociales, o de segunda generación dentro de los cuales se inscribe el derecho al trabajo y su protección.

### **1.4.3 El derecho laboral en Guatemala**

Como instituto jurídico el derecho laboral en Guatemala es de reciente data, tomando en cuenta que este es un país joven, la mayoría de sus instituciones son relativamente nuevas. En la etapa colonial tomando en cuenta que se vivió un régimen de opresión y dictatorial, contra los sectores marginados, normalmente indígenas, no se puede sostener la tesis de un derecho laboral. Por otro lado la tendencia de la negación de los derechos y el autoritarismo, culminó, con una brevísima época en la que se dieron notables avances; conocida como la Revolución del 44, esta trajo consigo una serie de reformas que contribuyeron a mejorar la situación de los trabajadores. Así por ejemplo el instituto de seguridad social es producto de esa época. Más recientemente el Código de Trabajo del año 1,971 recogió la normativa del derecho laboral en Guatemala. Reformas posteriores han sido aprobadas o algunos decretos específicos que regulan la materia.

## CAPÍTULO II

### 2 Organización sindical

#### 2.1 Etimología del vocablo sindicato:

Sindicato y sindicalismo, palabras de origen griego: SYN que significa CON Y DIKE que significa JUSTICIA. De ahí se deriva la palabra griega SÍNDICOS y la latina SINDICUS, que en términos generales significan la persona que de algún modo administra justicia o vela por los intereses de alguien. Aristocracia obrera. - Capa alta, relativamente pequeña, de la clase obrera; está constituida por obreros - a menudo altamente calificados- de los países capitalistas, obreros a quienes la burguesía logra sobornar gracias a las superganancias de los *monopolios*. En la época imperialista, se crea la base económica para que en varios países resulte posible sobornar a la capa alta de esta clase obrera, para lo cual se vale de diversos *métodos*: eleva el *salario* a ciertos trabajadores, proporciona buenos puestos a la aristocracia y a la burocracia obreras en el aparato estatal y en los sindicatos, les da participación en las ganancias, etc.

Al sindicalismo se le define como el *movimiento* o corriente de *organización* de diversas categorías socio-profesionales que, por lo general, tiene como principal *objetivo*, la defensa de los intereses económicos de sus miembros. El *sindicalismo* es fundamentalmente *sindicalismo* obrero, pero el término se puede aplicar a todas las asociaciones profesionales, organizadas sobre el *sistema* de *sindicato*.

También se designa con este término, la doctrina que atribuye a los sindicatos profesionales, la *función* de conducir la *revolución* y la tarea de dirigir la *sociedad*. El sindicalismo así entendido, ha perdido la importancia que tuvo en las dos primeras décadas del siglo pasado.

También al Sindicato se le asocia como el vocablo que refiere a junto y un derivado de *dike justicia*. En su sentido amplio, asociación de personas morales o físicas que tiene por objeto la representación y la defensa de sus intereses comunes. Sin embargo, en su acepción corriente, se trata de las asociaciones de obreros y de empleados, de una profesión (sindicato de oficio) o de una rama industrial (sindicato de industria), que se agrupan con el propósito de defender sus derechos e intereses inmediatos: salarios, horarios, condiciones de trabajo, de seguridad, etc.

## **2.2 Organización sindical**

Los sindicatos son, efectivamente, instrumentos de incorporación de los trabajadores en la lucha por la defensa de sus intereses y la elevación de sus condiciones de vida, al tiempo que ayudan a la formación de una clase obrera organizada y combativa. Estas luchas reivindicativas - desde el aumento de salarios, pasando por las demandas de reducción de la jornada de trabajo, hasta la participación en la ganancia y la cogestión - son el punto de partida para que la clase obrera asuma su papel protagónico en la lucha por la liberación y llegue a un cierto grado de autonomía y organización, logrando una percepción directa de su valor cuantitativo, especialmente en las luchas federativas y confederativas en el seno de las organizaciones sindicales. En el texto que Carlos Marx preparó con relación a los sindicatos, señalaba que los sindicatos, han formado inconscientemente hogares de organización para la clase obrera, como los municipios y comunidades de la Edad Media lo hicieron para la burguesía. Si los sindicatos, por su primer carácter, son rigurosamente necesarios para las luchas cotidianas entre el capital y el trabajo - verdaderos combates de guerrillas,- por su segundo carácter, son mucho más importantes aún como vehículos organizados para la supresión del salario y de la dominación del capital.



### **2.3 Antecedentes históricos del sindicalismo**

El sindicalismo, se origina con la Revolución Industrial en el último tercio del siglo XVIII, dando lugar a que la máquina sustituya al trabajador manual, cuando la fábrica ocupa el lugar de taller, cuando la gran industria suplanta a la economía del artesanado y la producción de mercado local, se transforma en producción para el mercado mundial.

La introducción de la máquina, produce grandes ganancias a los industriales, obtenidas a costa del sufrimiento del naciente proletariado de las fábricas, la fatiga excesiva, la insuficiencia en la alimentación, la disciplina imperante, etc. Que debían de soportar los operarios. Tanto la moralidad, la higiene, la seguridad, salud, no causaban ninguna preocupación al empresario, incluso le regateaba el salario al obrero.

Además, las mujeres y niños eran explotados sin misericordia, se les destinaban los trabajos más duros y humillantes, exponiendo con ello, sus vidas. En esta época, el trabajo era una verdadera penuria, un sufrimiento para el trabajador. Es así como el operario se convierte en esclavo de la máquina y el trabajo del hombre se hace menos valorizado.

Con la revolución industrial, se produjo una radical transformación que se operó en el campo de la industria en Inglaterra, en el último tercio del siglo XVIII, porque fue la invención de la máquina y su incidencia productora, produjo la verdadera revolución industrial.

Para los trabajadores el Estado era opositor, lo más importante y primordial que tiene el obrero para transformarse en fuerza a la que le asiste un poder, es la unión, es la posibilidad de asociarse, en densa de sus intereses laborales y esto era justamente a lo que se oponía el gobierno al no permitir dichas asociaciones.

Así las cosas, el obrero estaba librado a su suerte, incluso si se enfermaba, situación muy común, al no poder trabajar no cobraba y era rápidamente reemplazado por otro trabajador, que esperaba una oportunidad en ese sentido.

La revolución industrial, se ubica por el año 1775 y unos años después, en 1789 se produce la Revolución Francesa, la cual reivindicaría los derechos del hombre. Pero se produce una situación paradójica, se cree que dado que el hombre es libre, no debe agruparse, ni formar coaliciones de obreros. Pues ello atenta contra la libertad en general y en contra de la libertad de trabajo en particular. Es así, como en la Declaración de los Derechos del Hombre y la Ley Chapelier de 1791, se imponen sanciones a todos aquellos que constituyen asociaciones de artesanos, obreros o jornaleros.

Dada la situación planteada y la imposibilidad legal de que los trabajadores se agrupen en defensa de sus intereses, optan por iniciar el movimiento en la clandestinidad, recogiendo el sentido societario de los gremios.

Sin embargo, ya entrado el siglo XIX, las masas obreras con sus movimientos clandestinos y su ideario sindicalista, comienzan a expresarse en diversas formas, que en un principio se manifestó en forma de huelga con características de motín, posteriormente se da la simple coalición de obreros de una misma fábrica, o diferentes. La última etapa se concreta con la formación de sociedades de resistencia, con objetivos de imponer por coacción moral o física al resto de los trabajadores, al paro colectivo de la especialidad laboral, que culminan con la auténtica aparición del sindicalismo, que se presenta con una estructura más evolucionada, con una rigurosa diversificación de oficios e industrias, frente a la estructura social imperante y que busca un lugar legalmente en el conjunto económico-social de su época.

El sindicalismo en este período, existía de hecho pero no de derecho y su aptitud estaba dirigida a obtener esa conquista y es a la que se orientaba.

En el siglo XIX en sus inicios, es cuando el sindicalismo por su propia fuerza, opta por salir de la clandestinidad y busca un lugar en la estructura jurídico-social imperante, fortalecida sin duda por las premisas de la Revolución Francesa de 1848 y el auge de las ideas contenidas en el Manifiesto Comunista de Carlos Marx y Federico Engels. Y hacia la segunda mitad del siglo XIX, la mayoría de las legislaciones europeas, incluyendo a Francia, suprimen el delito de coalición llegando en algunos casos, como el de Bélgica, a aceptar expresamente el derecho de asociación obrera.

Ya no eran solo los gremios los que clamaban por reformas laborales más humanas, retribuciones más acordes con un mínimo de vida respetable, sino que la prensa, las sociedades con fines de reforma, comenzaron a criticar al gobierno y exigían que se modificaran las leyes que prescribían los sindicatos. Así, en el año 1824 se deroga la ley que prohibía la asociación sindical y en 1825 se reconoce el derecho de huelga a los trabajadores. No obstante estos derechos alcanzados, se encontraban vigentes las leyes de atentados contra la libertad de trabajo y de la industria. La lucha de los trabajadores continúa y en 1871 en Inglaterra, se promulgan disposiciones que permiten la constitución de asociaciones profesionales y en Francia en el año de 1879, se constituye la Federación de Trabajadores Socialistas y en 1884, se reconoce expresamente la legalidad de los sindicatos con diversas limitaciones.

SINDICATO, se define como una agrupación de personas que lucharán por la justicia social y por los intereses de la clase trabajadora y SINDICALISMO, como la lucha por la misma justicia y por los mismos intereses. El sindicato, podemos afirmar, que es una organización social puesta al servicio de los trabajadores e indirectamente de la sociedad.<sup>6</sup>

El concepto de sindicato debe basarse en principios y normas fundamentales, los cuales se insertan en un marco jurídico preexistente y de más alta jerarquía. Su análisis al igual que su regulación tiene que ser elaborados conforme a la citada normativa.

---

<sup>6</sup> Franco López, César Landelino, **Manual de derecho procesal del trabajo**. Pág. 50

## 2.4 Clasificación de los sindicatos

- a) **Sindicato de empresas** es aquel que agrupa a trabajadores de una misma empresa.
- b) **Sindicato íter empresa** es aquel que agrupa a trabajadores de dos o más empleadores distintos.
- c) **Sindicato de trabajadores independientes** es aquel que agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno.
- d) **Sindicato de trabajadores eventuales o transitorios** es aquel constituido por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes.
- e) **Sindicato de industria** agrupación en un solo sindicato de trabajadores pertenecientes a una industria determinada, sin considerar profesión, oficio o especialidad.
- f) **Sindicato de oficio** agrupación en un solo sindicato de trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad, sin consideración de industria o empresa.

El Artículo 206 del Código de Trabajo señala que sindicato es toda asociación de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

## 2.5 Fines de los sindicatos:

Según la legislación guatemalteca los fines principales de los sindicatos son el estudio, mejoramiento y protección de los intereses económicos y sociales que les son comunes. Evidentemente se da una protección económica porque el vínculo que une a los trabajadores es la actividad productiva y la venta de su fuerza de trabajo, misma que genera el principal derecho que une a los trabajadores que es la *de percibir un salario u honorario por su actividad*, en este sentido es obvio que el vínculo común es el que conlleva a los trabajadores a agruparse en organizaciones sindicales. Al compartir espacios comunes los trabajadores y patronos también se ven afectados por problemas sociales comunes que requieren de la propia organización para superarlos y en este sentido los sindicatos tienen por fin la defensa de los intereses sociales.

## 2.6 Órganos de los sindicatos

- a) La asamblea general es uno de los órganos del sindicato, constituido por los trabajadores, es el órgano soberano de los sindicatos. Es el órgano máximo y en él recae el poder de deliberación y decisión de todo lo relacionado con el sindicato. Está conformado por todos los afiliados al sindicato.<sup>7</sup>
- b) El comité ejecutivo es el órgano encargado de ejecutar los mandatos de la asamblea general y tener la representación de la organización sindical.
- c) El consejo consultivo cuyo objetivo es el de servir de asesor a la asamblea general y al comité ejecutivo.

Al sindicato corresponde conocer perfectamente las leyes sociales y la jurisprudencia que se ha establecido en su aplicación. Ha de estar vinculado con

---

<sup>7</sup> Franco López, Cesar Landelino, **Manual de derecho procesal del trabajo**. Pág. 60

servicios jurídicos que puedan acudir en su defensa y en defensa de todos sus sindicatos; ha de divulgar las leyes sociales para que todos puedan aprovecharlas, y, finalmente, ha de preparar todas las indicaciones que sugiera su aplicación para remediar sus defectos y ampliar sus beneficios.

Los obreros no pueden olvidar que si ellos no urgen la aplicación y extensión de la legislación social, ésta quedará letra muerta en lo ya establecido y no dará un paso adelante. Sin el sindicalismo la legislación social estaría reducida y no dará un paso adelante.

Para algunos la legislación social constituye apenas un marco jurídico que puede quedar sin eficacia por múltiples factores, por ejemplo: por la inflación monetaria: los subsidios que eran suficientes hace 10 años, son ahora irrisorios y no satisfacen en ninguna forma las necesidades que pretendieron cubrir y son los sindicatos en representación de los trabajadores quienes organizadamente defiende los intereses de su clase.

## **2.7 Objetivos de los sindicatos**

El principal objetivo de los sindicatos es la defensa de los derechos de los trabajadores, y las acciones que utilizan para lograr dicho cometido pueden clasificarse como inmediatos y mediatos.

La tarea de los sindicatos es, primero, procurar la unión de los trabajadores para defender mejor sus derechos y, segundo, lograr en los contratos colectivos mejores condiciones de trabajo para sus agremiados; las anteriores son consideradas acciones inmediatas. Las acciones mediatas se refieren a la transformación del Estado con el objetivo de que éste proporcione mejores condiciones de vida a los trabajadores; lo que se convierte en acciones de carácter político.

### **2.7.1 Algunos objetivos específicos de los sindicatos**

- a) Un salario justo.
- b) Mejores condiciones de trabajo.
- c) Empleo estable para toda persona.

### **2.8 Los principios del sindicalismo**

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

- **Principio de libertad:**

El principio de libertad, se refiere a la libertad que tienen los trabajadores para integrarse en sindicatos este principio también puede interpretarse como el fundamental derecho individual de todo trabajador de pertenecer o no a la organización sindical, este principio se encuentra en el Código de Trabajo: “Se prohíbe a toda persona:

- a) Coaccionar a otra para que ingrese o se retire de un sindicato, salvo el caso de expulsión por causa previamente establecida en los estatutos.
- b) Impedir al interesado que concurra a la constitución de un sindicato o coaccionar a alguien para que lo haga.
- c) Hacer discriminaciones entre los trabajadores por razón de sus actividades sindicales o tomar represalias contra ellos por el mismo motivo.

- d) Ejecutar actos que tengan por finalidad impedir que se constituya un sindicato o que se encaminen a disolverlo o someterlo a control patronal; y
- e) Atentar en cualquier forma contra el ejercicio legítimo del derecho de asociación profesional.”

- **Principio de democracia sindical**

El principio de democracia sindical, trata acerca del poder soberano de las mayorías, porque el sindicato surge de la mayoría expresada en una asamblea; en el seno sindical, la asamblea es el órgano máximo del sindicato. Este principio de democracia. Se regirán invariablemente por los principios democráticos del predominio de las mayorías y de un voto por persona, sin que pueda acordarse preferencia alguna en virtud de la cuantía de los aportes de sus integrantes.

Así el gobierno de los sindicatos por las asambleas y las juntas directivas, no obstante la máxima autoridad del sindicato es la asamblea general.

Las asambleas se dividen en generales y seccionales, pudiendo ser ordinarias y extraordinarias; y sus atribuciones, además de las que les señalen la ley y los estatutos respectivos.

- **Principio de independencia**

El principio de independencia versa acerca del acto formal de no conexión que debe tener el sindicato con respecto a los partidos políticos.



- **Principio de autonomía sindical**

El principio de autonomía sindical trata sobre la facultad que tiene el sindicato de dictar sus propias normas y cuyo imperio nace de la misma condición de autonomía de que el sindicato disfruta como grupo.

- a) Clase, denominación, objeto y domicilio del sindicato;
- b) Condiciones que deben reunir sus miembros;
- c) Obligaciones y derechos de sus miembros;
- d) Sanciones disciplinarias, motivos y procedimientos para la aplicación de las mismas, debiéndose respetar en todo caso el derecho a la defensa del inculpado;
- e) La cuantía y periodicidad de las cuotas ordinarias y su forma de pago;
- f) El procedimiento para aprobar y cobrar cuotas extraordinarias;
- g) Épocas y procedimientos para la celebración de las asambleas ordinarias y extraordinarias, reglamentos de las sesiones, quórum, debates y votaciones. Las asambleas ordinarias deben celebrarse con una periodicidad no menor de un año, previa convocatoria con una antelación que no podrá ser de menos de quince días. Las extraordinarias se celebrarán en las condiciones que dispongan sus estatutos, los que deberán prever su convocatoria obligatoria cada vez que lo solicite por lo menos el veinticinco por ciento de los miembros;
- h) Modos de elección y de renovación de los órganos directivos, duración de su mandato, atribuciones, facultades, obligaciones y responsabilidades, causales y procedimientos para su remoción;

- i) Las reglas para la administración de los bienes y fondos sindicales, para la expedición y ejecución de los presupuestos, presentación de balance y expedición de finiquitos. La presentación y aprobación de las cuentas deberá efectuarse por lo menos una vez por año, en ocasión de una asamblea ordinaria;
- j) La época y forma de presentación y justificación de las cuentas sindicales;
- k) Normas para la disolución y liquidación del sindicato y procedimientos para la revisión y modificación de los estatutos; e
- l) La asamblea podrá adoptar otras prescripciones que se estimen convenientes para el mejor funcionamiento del sindicato.

## **2.9 Clasificación del sindicalismo según su posición frente al Gobierno**

La integración y la acción sindical han llevado a clasificar el sindicalismo por sus diferentes métodos o actitudes. Las clases de sindicalismo son:

- a) El sindicalismo revolucionario. Tendencia original de las organizaciones obreras, que se presenta como una mezcla de anarquismo y comunismo revolucionario, concibe al Gobierno como ineficaz para lograr transformar la sociedad hacia un reparto más justo. Por ello cree en la eficacia de la huelga como arma fundamental y, en caso extremo, en la revolución.
- b) El sindicalismo comunista. Las organizaciones seguidoras de esta tendencia ven en la lucha de clases el medio para lograr la estructuración de un Gobierno nuevo, en el que todas las fuentes de producción sean propiedad de ese Gobierno, el cual será más equitativo en su reparto y valorará que son los trabajadores los creadores de la riqueza. El sindicalismo comunista se caracteriza por la constante crítica al régimen económico vigente. Utilizan el sabotaje, el boicot y la huelga como medios para conseguir su propósito.

- c) El sindicalismo católico. También la iglesia católica ha participado en el control sindical y desde hace años creó una tendencia, debido a que ésta temía que las corrientes socialistas se apoderaran de las conciencias de los trabajadores, decidió participar en la integración sindical y propuso a los trabajadores que lo hicieran de acuerdo con los postulados cristianos. Este intento tuvo aceptación en Alemania, Italia y España. Se partía de la base que el derecho de asociación profesional es un derecho natural y el Gobierno sólo debía reconocerlo.
  
- d) El sindicalismo reformista. Opuesto al sindicalismo revolucionario, aparece el sindicalismo reformista que pregonisava la discusión y la negociación colectiva como medios de reinvidación social.



## CAPÍTULO III

### 3 El solidarismo

#### 3.1 Surgimiento

El movimiento solidarista fue creado en 1947 por el costarricense Alberto Marten, convencido de que la miseria de los trabajadores era una consecuencia de su condición de asalariados. Marten proponía la liberación de los trabajadores, dándoles acceso a tener y a administrar propiedades dentro del contexto de una economía de libre mercado en la que el Estado tuviera una limitada intervención. Esbozo así un plan para la formación de asociaciones solidaristas en los centros de trabajo. Pero ya en 1959 el movimiento costarricense se había debilitado, víctima de los intentos del propio Marten de politizarlo fundando un Partido Solidarista.

Durante la presidencia de John F. Kennedy existieron algunas discusiones en Estados Unidos sobre la promoción del solidarismo en América Latina a través de la Alianza para el Progreso, como un medio para combatir la amenaza comunista, pero el mismo Kennedy rechazó este proyecto, expresando dudas acerca de su viabilidad. No fue hasta los años 70 que el movimiento comenzó a desarrollarse en Costa Rica por los esfuerzos combinados de un empresario solidarista - el propietario de la cadena de tiendas La Gloria - y del sacerdote católico Claudio Solano, que miraba en el solidarismo una alternativa cristiana a los sindicatos izquierdistas. Solano llegaría a ser con el tiempo el director de la Escuela Social Juan XXIII, por medio de la cual y con el apoyo de algunos empresarios y de la jerarquía católica, se empezó a promover activamente el solidarismo a través de talleres de capacitación.

Dado el predominio de un capitalismo con visión moderna que existe en Costa Rica y de un relativamente débil movimiento obrero - estrechamente vinculado a reivindicaciones puramente económicas e ignorante de los peligros de un movimiento de estas características, - la semilla solidarista floreció en tierras costarricenses. En

1979, existían ya 100 asociaciones y en 1980 se creó la Unión Solidarista Costarricense con el apoyo de la clase empresarial del país, que coordinaba el movimiento.

### **3.1.1 El solidarismo en Centroamérica**

“En Costa Rica, tuvo como antecedentes las reformas sociales de 1940-1943. Su fundador fue el abogado y economista costarricense licenciado Alberto Martén Chavarría. En el año de 1947, lo inició en el plano económico, como una solución a los problemas obrero patronales que se produjeron con la promulgación del Código de Trabajo. Posteriormente, la idea evolucionó y se intentó llevar al campo político con la creación del partido Acción Solidarista, que en el año de 1962 presentó papeleta para diputados”.<sup>8</sup>

El licenciado Martén en 1947 fundó la Oficina de Coordinación Económica de Costa Rica, y según publicación de la Unión Solidarista, su objetivo era: Trabajar por la armonía y cooperación de patronos y trabajadores dentro de un espíritu de solidaridad, para lograr el aumento de la producción y su equitativo reparto dentro de las normas de eficiencia económica y justicia social.

Posteriormente, en 1949, estableció las bases filosóficas del movimiento, esto permitió su desarrollo sobre principios firmes y estables.

El mérito del licenciado Martén Chavarría está en haber ideado una fórmula para que la solidaridad pudiera encontrar una vía de realización dentro de la empresa. El plan Martén, como se le conoció inicialmente, consiste en un plan de ahorro.

Los recursos de la asociación solidarista provienen de dos fuentes principales: el ahorro mensual de los trabajadores que, según la ley, puede ser entre el 3 y el 5 por ciento, y un aporte mensual de la empresa, cuyo porcentaje se pacta entre ésta y los trabajadores.

---

<sup>8</sup> Solidarismo, **Apuntes generales**, Pág. 23.

El aporte de la empresa no es una donación, sino que corresponde a un adelanto sobre la cesantía del trabajador, que se le entrega a este junto con el ahorro y el respectivo rendimiento una vez que deje la empresa. Se forma así un fondo de ahorro, a nombre de los trabajadores, quienes lo administran por medio de una directiva con el fin de brindarles todo un plan donde su desarrollo económico, social y espiritual fomente empresarios que manejen sus ahorros de la mejor manera posible y además tengan acceso a préstamos y beneficios varios. Cuando algún empleado deja la empresa voluntariamente o por despido, se le da inmediatamente el fondo de ahorro acumulado a su nombre, constituido por sus ahorros y el del patrono.

El solidarismo no tiene compromisos políticos, partidistas, religiosos o ideológicos, pero anima a sus integrantes a apoyar y fortalecer la democracia. Pretende convertir la empresa capitalista o burguesa en una institución ético-económica, en cuyo seno se produzcan eficientemente y se distribuya con equidad. Se propone unir sólida y fraternalmente a patronos y trabajadores, para que ayudándose mutuamente logren un mayor bienestar al obtener una elevada producción y un equitativo reparto. Se propone también, cooperar en el mejoramiento de las relaciones, para que más fuertemente pueda hacer frente a las doctrinas que incitan al odio, la lucha de clases y que conducen a la servidumbre; para que comprendan que en la defensa de la empresa, defienden sus propios intereses, y que los verdaderos enemigos de trabajadores y patronos, son la pobreza y la ignorancia.

Para el solidarismo el hombre es un ser en familia y para la familia. Une en su labor de capacitación y en la acción de gestión de las asociaciones, al trabajador, la empresa, entendida ésta como una comunidad humana, a la familia y a la sociedad en el logro del bien común. Presta gran atención a la formación espiritual y cívica del trabajador, porque considera que éste, antes de ser productor, es una persona. El solidarismo funciona con la representación paritaria de representantes empresariales y dirigentes solidaristas en todos los órganos de dirección y con el aporte económico equitativo y proporcional de unos y otros.

A finales de la década del 40 y principios del 50 aparecieron las primeras empresas solidaristas, que fueron: Tienda La Gloria, Trejos Hnos. y El Gallito Comercial. Por varios años este movimiento se mantuvo inactivo, hasta el año 1972 en que el sacerdote Claudio Solano y un grupo de empresarios, crearon la asociación de empresarios pro-justicia social y paz, con el propósito de impulsarlo. Este grupo de empresarios estuvo integrado por los señores Luís Rodrigo de Bedout Larrad, de Muebles de Metal Alumiplastic; Ramón Ramírez Guier, de Keith & Ramírez y Álvaro Batalla González, de Cinta Azul.

De 1972 a 1982, el Movimiento Solidarista pasó de 12 asociaciones a varios centenares. Especialmente de 1978 en adelante, el movimiento se extendió del valle central a la zona atlántica, el pacífico sur y al norte del país. Se ha trasladado del sector industrial y comercial al agrícola, del sector privado al público, y de Costa Rica que fue el primer país que lo impulsó y puso en práctica, a El Salvador, Guatemala, Nicaragua, Honduras, Colombia y Venezuela.<sup>9</sup>

La promulgación de la ley de Asociaciones Solidaristas en 1984, le ha dado al solidarismo los mismos derechos y prerrogativas legales de los otros movimientos sociales como el cooperativismo y el sindicalismo democrático. Actualmente, a la par de su promulgación, está en la etapa de profundización doctrinaria y de renovación técnica y administrativa, para lo que cuenta con el gran impulso del movimiento solidarista costarricense.

El crecimiento del movimiento solidarista ha sido asombroso, como lo demuestra el estudio del Ministerio de trabajo y seguridad social de septiembre de 1987, según el cual existen 1836 asociaciones solidaristas con 212.088 trabajadores afiliados. Según se indica en el acápite *evolución de las organizaciones de trabajadores*, página 75, del libro Estado de la Nación en desarrollo humano sostenible, las sociedades anónimas laborales (SAL) han mostrado un gran dinamismo durante 1995 y 1996, y continúan con su creciente irrupción como instituciones del mercado de trabajo.

---

<sup>9</sup> Blanco, Gustavo. **El dilema de la Iglesia: ¿solidarismo o sindicalismo?**, Pág.14.



De estas instituciones -continúa- cerca del 60% son de servicios profesionales y servicios generales. Al 31 de diciembre de 1996 se habían registrado un total de 140 instituciones de las cuales un 59.2% estaban concentradas en San José y es en Limón donde se encuentra el mayor porcentaje de socios, con un 48.4% del total, encontrándose en esta provincia el 7.8% de la SAL. La disminución de los sindicatos activos fue del 8.3% y la población sindicalizada se redujo en un 3.7% en 1996.

Según Smith “el movimiento solidarista, fundado hace más de 50 años en Costa Rica, agrupa actualmente a más de 200 mil trabajadores y trabajadoras en empresas privadas, *que laboran junto a sus empleadores para desarrollar el concepto de solidaridad económica*. Según él se estima, *el precepto fundamental del solidarismo parte de las diferencias existentes entre los individuos, pero en lugar de ser motivo de conflicto, enfrentamiento o lucha de clases; propicia la convivencia pacífica, intercambio de servicios e interdependencia entre unos y otros*. Ante esta afirmación es bueno recordar que las diferencias existentes en la sociedad no obedecen a las diferencias individuales (individuos más o menos gordos, más o menos altos, más o menos agresivos, etc.). En el mundo en que nos toca vivir, no existe la sociedad humana en abstracto, lo que existe es una sociedad dividida en clases y grupos sociales, cada una de ellas con sus problemas e intereses específicos, de ahí surgen los antagonismos existentes. Los años de mayor crecimiento del solidarismo en Costa Rica, corresponde con los gobiernos liberacionistas de Monge y Oscar Arias (1882-1990), que, históricamente, manejaron relaciones de aliados con la Conferencia Episcopal de Costa Rica (Cecor)”.<sup>10</sup>

Aunque la jerarquía eclesial oficialmente no podía desconocer la vía sindical consagrada en la enseñanza social de la Iglesia y en el sistema jurídico nacional, en la práctica favoreció al solidarismo. Frente a esta disputa -sindicalismo versus solidarismo-, la Escuela Social Juan XXIII, organismo oficial de la Iglesia, apoya resueltamente al solidarismo en una especie de *santa cruzada* contra el sindicalismo. La Escuela, en efecto, se dedica a labores prosolidaristas y antisindicalistas sin que la

---

<sup>10</sup> Arrieta, Ramón. **Celebración de los veinticinco años de la fundación de la Escuela Social Juan XXIII**, en Eco Católica (Costa Rica), 7.II., pág. 2.

Cecor adopte ninguna medida concreta para limitar su acción. El papel desempeñado por la Escuela es muy importante, pues por su medio el solidarismo recibe una legitimación religiosa.

“A partir del triunfo de la Revolución Sandinista, la escuela concentra su labor pro-solidaristas, en el tradicionalmente conflictivo sector bananero de la zona atlántica. Con el decidido apoyo de las compañías fruteras, en pocos años la escuela, consigue modificar cualitativamente el panorama de la organización laboral del sector; sustituye los sindicatos, por asociaciones solidaristas y los contratos colectivos de trabajo, por arreglos directos entre patrones y trabajadores. En 1986, el director de la escuela, el sacerdote Claudio Solano, afirma que *el solidarismo es el único movimiento, que ha logrado desplazar a los sindicatos comunistas de la zona bananera*. Hasta ese año, los obispos, en su conjunto, muestran un *entusiasmo desmedido* por el solidarismo, al tiempo que expresan un *apoyo formal* al sindicalismo”<sup>11</sup>. En cuanto al grueso del clero, su posición no es explícita, si bien algunos sacerdotes que trabajan en las zonas bananeras se manifiestan contrarios y críticos a la acción pro-solidarista de la escuela.

Mientras el clima político de Costa Rica garantiza éxitos al solidarismo, la situación social tan polarizada que existe en el resto de los países de la región es un serio desafío para este movimiento. El solidarismo solo incursionó en Guatemala, después de que la represión gubernamental había debilitado a los sindicatos. De acuerdo con los dirigentes solidaristas, en Honduras existen ya 45 asociaciones, y solo en El Salvador 10, donde la beligerancia de los sindicatos ha frenado su extensión.

En la Nicaragua sandinista, el solidarismo tenía muy pocas posibilidades de éxito. Un gobierno que promovía la organización de los trabajadores, que limitaba los intereses empresariales y que subsidiaba muchos servicios sociales a la población no creaba un clima propicio al solidarismo. Tampoco lo ofreció el sector de la economía privada, que estaba mas interesado en fomentar el boicot económico y la confrontación política que en invertir para lograr relaciones laborales armónicas.

---

<sup>11</sup>Blanco, Gustavo. **El dilema de la Iglesia: ¿solidarismo o sindicalismo?**, Pág.14.

Pero con el gobierno de la UNO cambiaron las condiciones. La orientación del Gobierno a favor de la empresa privada, esta reforzada por su dependencia de los organismos financieros internacionales que promueven políticas neo-liberales en toda América Latina. El debilitamiento de las fuerzas sindicales es uno de los elementos que caracteriza a estas políticas. *Este Gobierno quiere penetrar y destruir todo el tejido social creado por los sandinistas*, afirma Marcial Cabrera, dirigente del sindicato hotelero nicaragüense, caracterizando la perspectiva del gobierno de la UNO.

Con un estimado del 80-90% de la fuerza de trabajo sindicalizada mayoritariamente en sindicatos revolucionarios, la represión no puede ser la respuesta en Nicaragua. Al igual que en el resto de América Latina, sindicatos paralelos como los que promueven el IADSL (Instituto Americano para el Desarrollo del Sindicalismo Libre) no han podido crear suficientes bases como para convertirse en una herramienta eficaz que domestique a la fuerza obrera. Después de las elecciones del 25 de febrero - informa Cabrera - los sindicatos pro-gubernamentales experimentaron algún crecimiento, pero perdieron su oportunidad cuando dejaron de defender los intereses de los trabajadores ante la creciente crisis económica. En este contexto, los movimientos que se han iniciado para implantar el solidarismo en Nicaragua son cautelosos.

Las primeras iniciativas a favor del solidarismo en Nicaragua, las han tenido empresarios nicaragüenses que vivieron en Costa Rica durante los años de Gobierno revolucionario y que experimentaron las ventajas de un movimiento, que defendía con tanta firmeza sus propios intereses. A un reciente seminario llevado a cabo en la Cervecería Victoria - propiedad privada en un 68% - acudieron representantes sindicales de la empresa y de otras empresas, incluyendo a los de la embotelladora Pepsi (80% propiedad privada) y a los de la cadena de Supermercados Internacionales, las *diplo tiendas*, de propiedad estatal. A todos estos trabajadores se les presentó un plan de asociación elaborado por Rodrigo Jiménez, dirigente de la Unión Solidarista Costarricense.

El plan de Jiménez es una versión del solidarismo - aunque nunca se menciona esta palabra - que intenta canalizar la demanda sandinista de una privatización de las empresas estatales a favor de los trabajadores convirtiéndola en una iniciativa no progresista y aceptable al sector privado. Según este plan, el Estado podría vender entre el 8 y el 10% de las acciones a los trabajadores, que pagarían por ellas con las futuras ganancias de las mismas. Las acciones de los trabajadores serían controladas por organizaciones conocidas como asociaciones de desarrollo integral y laboral (ADIL), que tendrían un representante en la dirección de cada empresa.

Además de administrar las acciones, estas ADIL estarían también encargadas de promover actividades sociales, educativas y recreativas, al estilo de las que llevan a cabo las asociaciones solidaristas en otras partes. Mientras las ADIL estarían facultadas para establecer nuevas empresas productivas, les estaría estrictamente prohibido el vincularse a organizaciones políticas, ideológicas o religiosas.

Jiménez prometió a los trabajadores que acudieron al seminario una mejoría en su nivel de vida y otros beneficios concretos, como financiamiento para la escolarización de sus hijos, para salud y para viviendas. Los empleadores fueron tentados con promesas de una disminución de los conflictos laborales, más motivación para la productividad y la eficiencia, reducciones en el desperdicio, en los costos invisibles y en los gastos superfluos de la empresa. Al Gobierno se le ofreció una disminución del conflicto social, la reducción de la evasión fiscal de la empresa, un incremento del empleo en el sector privado - lo que permite mayores recortes en el empleo estatal - y un incremento en la capacidad para atraer nuevas inversiones con reglas del juego claramente definidas.

Aunque en el esquema que se trata de vender hay algunas similitudes formales con lo que son las demandas del FNT sobre una privatización a favor de los trabajadores, existen diferencias sustanciales. En el plan de Jiménez, el porcentaje de acciones que se ofrece a los trabajadores, da a estos un control poco o nulo sobre la empresa. Donde se ofrece un máximo del 10% de las acciones, el sindicato sandinista

de la Pepsi-Cola reclama como mínimo el 20% de las acciones para los trabajadores. Reclaman también los sindicatos sandinistas, que a la hora del reparto de las acciones, se le reconozcan las miles de horas de trabajo voluntario y los largos años de trabajo con bajos salarios, que los obreros han dado a las empresas que serían privatizadas.

La dirigencia solidarista de Costa Rica, parece reconocer los obstáculos que plantea la conciencia política de los sindicalistas nicaragüenses al movimiento solidarista. Y afirma que antes de que el experimento se implemente, los trabajadores deben pasar por un programa de entrenamiento a fin de desarrollar sus actitudes hacia el concepto de la libre empresa, de la economía de mercado, y de la administración y principios democráticos, y para formarlos en técnicas gerenciales. Jiménez insistió en que el representante de ADIL en la junta directiva de la empresa debe actuar como director de la empresa y no como representante en materia laboral o de reivindicaciones.

El dirigente de los trabajadores hoteleros, Cabrera, expresa preocupación de que con este modelo los trabajadores silencien sus demandas laborales a cambio de que se incrementen sus beneficios. Cree también que con una influencia limitada en la dirección, sería difícil garantizar el acceso de los trabajadores a los libros de la compañía para determinar así el margen de beneficios negociable con los trabajadores. *Si no llevamos nosotros el control, nos pueden enredar*, afirma Cabrera.

Jiménez propone que al menos se escojan dos empresas nicaragüenses para iniciar un proyecto piloto con este plan. Específicamente, señaló la Pepsi y la Victoria como potenciales candidatos para el experimento, afirmando que en estas dos fábricas existe apoyo de parte de los sindicatos y los accionistas. Cuál será la reacción verdadera de los trabajadores solo podrá verse cuando también comiencen a verse con claridad las implicaciones de este plan. Sin embargo, en el entretanto, empleadores de bastantes empresas privadas, estatales y mixtas - entre las que se incluyen las diplotiendas y el Ingenio San Antonio - están conquistando a los sindicalistas para que vayan a Costa Rica, con todos los gastos pagados, a participar en seminarios

solidaristas para que así puedan ver en directo como funciona el sistema. Dada la falta de información y de análisis que existe en Nicaragua sobre el fenómeno del solidarismo, algunos podrían picar el anzuelo.

Mientras, las fuerzas pro-solidaristas continúan organizándose. Según ASEPROLA, un centro de investigación pro-sindicalista de Costa Rica, al menos 74 empresarios nicaragüenses han participado ya en seminarios solidaristas en Costa Rica. Aunque el gobierno Chamorro no ha hecho ninguna declaración en este sentido, se rumora que los funcionarios de su gobierno han hecho ya contactos con la Escuela Social Juan XXIII de Costa Rica para pedir su apoyo en la promoción del solidarismo en Nicaragua.

Como sucede en Nicaragua, numerosos factores favorecen en este momento el crecimiento del solidarismo en la región centroamericana. La crisis económica ha hecho aumentar el desempleo y el empobrecimiento, lo que debilita el poder negociador de los trabajadores y hace que les resulte más difícil el rechazar trabajos en los que la condición sea ingresar en una asociación solidarista. Las políticas económicas neo-liberales, que significan recortes en los programas sociales, abren también un espacio a los supuestos beneficios sociales que trae el solidarismo.

El 1º de Mayo de 1986, el arzobispo Arrieta expresó que la Iglesia costarricense apoya en igual medida al sindicalismo, al solidarismo y al cooperativismo. En febrero de 1988, cuando en la homilía que pronuncia con motivo de la celebración de los 25 años de la fundación de la escuela, el arzobispo Arrieta insiste en que ésta tiene que ser presentada en su totalidad: "No sería leal ni cristiano que de ella se enseñara sólo lo que favorece las posiciones y situaciones de grupos determinados, guardando casi total silencio frente a otros aspectos que no parecieran convenientes o que confirman justos derechos de otros grupos igualmente respetables".<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Arrieta, Ramón. **Celebración de los veinticinco años de la fundación de la Escuela Social Juan XXII**, en Eco Católico, San José, Costa Rica, pág. 2.

Por otra parte, el Obispo de Puerto Limón, Monseñor Coto, en mensaje navideño de 1989 señaló que la promoción del solidarismo tiende a hacer desaparecer el sindicalismo. Esta situación, aparte de debilitar al trabajador, suscita *hechos perjudiciales e injustos* como desconfianza mutua, persecución laboral, despidos injustificados y violación del derecho de libre asociación.

### **3.1.2 El solidarismo en Guatemala**

De conformidad con lo expuesto por el Lic. Ricardo Arenas Menes, en su trabajo de tesis de graduación intitulado *SOLIDARISMO NUEVA CONCEPCIÓN EN LA RELACION OBRERO PATRONAL*, expone lo siguiente:

“El 26 de enero de 1961 ingresó al país, Álvaro Pórtela Lumbreras, ex-secretario General del Movimiento Solidarista Costarricense y uno de los pioneros de mayor confianza de su fundador licenciado Alberto Martén.

En febrero de 1961, hizo contacto con la Cámara de Industria de Guatemala y con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social del País.

Bajo la presidencia del señor Julio Vila Bartorelli, se celebró una sesión de Junta Directiva con todos los asesores de la Cámara de Industria, donde dictó una conferencia sobre los beneficios del solidarismo para todos los integrantes de una empresa. Después de dos horas de preguntas y debates fue aprobado y se convino contratar los servicios del señor Álvaro Pórtela, para la asesoría en este campo, lo cual no se cumplió sin conocer los motivos. Se recomendó al asesor legal de la Cámara licenciado Julio Asencio Wunderlich, para que dictaminara sobre el particular, el cual fue presentado el 19 de julio del mismo año, siendo en general muy favorable.

El señor Ministro de Trabajo, ingeniero Carlos Cipriani, se interesó enormemente por el sistema y lo apoyó con gran entusiasmo. En el Ministerio se dictaron varias charlas al personal, especialmente a los jefes de departamentos, los cuales lo

apoyaron. Hay que hacer mención especial del apoyo de los licenciado Mario Coll Solares y Mario Castillo Paradas, quienes los respaldaron totalmente aconsejando su promoción.

En febrero, el señor Presidente de la República, General Miguel Idígoras Fuentes, mandó un telegrama al señor Pórtela Lumbreras deseándole mucho éxito con su Movimiento o Plan Martén, como era conocido.

En el mes de febrero de 1961, se convocó a una conferencia con los representantes de los sindicatos nacionales en el Ministerio de Trabajo y con los representantes de las cámaras patronales. No asistieron nada más que los representantes sindicales y ni uno sólo de los representantes patronales.

Después de la explicación dada por el señor Pórtela Lumbreras, los representantes sindicales consideraron que era muy beneficioso para los trabajadores, el plan de ahorro solidarista y se encontraban dispuestos a apoyarlo. En ese momento un asesor legal del ministerio de trabajo, se pronunció en contra del solidarismo y dijo a los representantes sindicales que no lo apoyaran pues el solidarismo terminaría con el sindicalismo en Guatemala. Esto produjo confusión y retiraron su voto, para confirmarlo, en caso de que lo consideraran conveniente, en una próxima reunión.

El señor Ministro de Trabajo, ingeniero Carlos Cipriani fue transferido a otro puesto en el Gobierno y allí terminó todo lo que se había logrado en el Ministerio.

El centro de desarrollo y productividad industrial, a través de su gerente, ingeniero Luís Schlesinger, apoyó el Movimiento Solidarista y ayudó enormemente por medio de presentaciones y contactos al señor Pórtela Lumbreras.

El 31 de mayo, extendió una carta al señor Álvaro Pórtela, presentándolo a varios empresarios.



En mayo de 1961, un grupo de empresarios, entre ellos representantes de las empresas más grandes de Guatemala, firmaron un documento apoyando al Movimiento Solidarista y considerándolo beneficioso para las buenas relaciones obrero-patronales.

Pese a que más de 200 empresas estaban de acuerdo con el sistema, por diferentes motivos, especialmente por no considerar de urgencia hacer inversiones o gastos no obligados, en ese momento, ninguna empresa puso en prueba debidamente el plan de ahorro.

El 31 de julio de 1961 el ingeniero Carlos Enrique Molina Muñoz, gerente de la empresa CARBODEGAS, fundó con gran entusiasmo el plan en su empresa. La única debidamente formada pese a que sólo contaba con 11 empleados. Al año, esta pequeña asociación contaba con Q1,300.00 propiedad de los once trabajadores.

El ingeniero Molina fue un gran promotor del solidarismo, pero al nombrarlo presidente de la Cámara de Industria, abandonó la bandera que había enarbolado por obligaciones de su empresa y compromisos con la referida cámara.

Años después ya fracasado el primer intento de la fundación del movimiento en Guatemala, se tuvo conocimiento que todos los trabajadores de la empresa relacionada, habían logrado construir su casa, gracias al plan solidarista. Poco tiempo después, la empresa ya con otro gerente, disolvió la asociación para depositar las cuotas en el Banco de los Trabajadores.

En septiembre de 1961, patrocinado por la Cámara de Industria, se dictaron varias conferencias en la feria de Quetzaltenango, en el Teatro Municipal, Club Rotario, Empresa Cantel, INSO y otros lugares, con un verdadero éxito. Estas conferencias estuvieron a cargo del señor Álvaro Pórtela Lumbreras.

El 16 de septiembre del mismo año, se abrió una pequeña oficina de coordinación para promover el movimiento solidarista y sostenida con pequeños aportes de algunas empresas privadas del país.

Sin embargo, el Jefe de Estado que conocía el solidarismo, debido al tiempo que estuvo en la embajada de Guatemala en Costa Rica como agregado militar, era un gran simpatizante del Plan Martén, como él lo conocía y no solamente no lo estorbó, sino que manifestó su apoyo moral.

Apareció en escena don Félix Montes Córdova, quien puso un gran entusiasmo para impulsar el movimiento y apoyó económicamente algunas de sus actividades.

A través de él y por los mismos conocimientos del Jefe de Estado, el Coronel Carlos Viellman, que era gerente del Comisariato del Ejército, se interesó vivamente y trató de ponerlo a funcionar en el comisariato.

Realmente fue un verdadero líder y se efectuaron varias reuniones entre el personal administrativo del comisariato, quienes estaban completamente de acuerdo.

Se ignoran los motivos por los cuales no fue posible llevarlo a cabo.

El señor Jefe de Gobierno, Coronel Peralta Azurdia, se dejó influenciar por sus consejeros y en el lugar de ayudar a promover el sistema Solidarista, se decidió por la creación del Banco de los Trabajadores, que en principio se pretendió denominar Banco de Prestaciones.

En honor a la verdad y como un reconocimiento al espíritu democrático del Coronel Peralta Azurdia, en esta breve historia, es bueno dar a conocer que el 28 de junio de 1963, el señor Álvaro Pórtela Lumbreras dictó una conferencia en el Teatro Gadem de esta capital, criticando la creación del banco, pese a ser iniciativa del señor

Jefe de Estado y haciendo una comparación con el sistema Solidarista, donde se pretendía demostrar las enormes ventajas del plan solidarista.

Como corolario y para poner en evidencia lo que significa un ente estatal burocrático, se representaba inmediatamente después de la conferencia, una obra de teatro titulada los expedientes, la cual era una sátira hiriente de lo que significaba una burocracia incapaz y soberbia que obstruía toda eficiencia de una organización.

El señor Jefe de Estado fue invitado a la conferencia, pese a que era una crítica a sus propios proyectos y no pudo asistir pero con un gesto realmente noble y democrático, envió un telegrama al señor conferenciante, don Álvaro Pórtela Lumbreras, disculpándose por no poder asistir y deseándole mucho éxito en su conferencia.

Esta conferencia fue patrocinada por la Unión Solidarista Guatemalteca, sección de trabajadores, la cual fue fundada en marzo de 1963.

Pese a todos los esfuerzos y sacrificios, no fue posible lograr la formación del grupo patronal para completar la Unión Solidarista Guatemalteca, la cual debe estar equilibrada por las representaciones de las asociaciones, tanto de los trabajadores como de los patronos y el esfuerzo fracasó.

En 1965 después de 4 años de dura lucha, se abandonó el intento de fundar el Movimiento Solidarista guatemalteco, pasaron 22 años, para que aquellas semillas sembradas empezaran a dar fruto.”.

Actualmente funciona La Unión Solidarista Guatemalteca, que es la entidad que reúne, representa y coordina a las asociaciones solidaristas del país, contando con participación laboral y empresarial, siendo su naturaleza no lucrativa.

Entre sus funciones son: Asesorar a las empresas y a los empleados en la creación de nuevas asociaciones solidaristas y facilitar el apoyo técnico, de consulta y asesoría en los aspectos administrativos, legales, operativos y de generación productiva o prestación de servicios de las Asociaciones Solidaristas.

## **LISTADO DE ALGUNAS EMPRESAS GUATEMALTECAS**

### **QUE HAN CONSTITUIDO ASOCIACIONES SOLIDARISTAS**

#### **SECTOR INDUSTRIAL:**

- INCESA STANDARD
- LABORATORIOS DAROSA
- EMBOTELLADORA LA MARIPOSA
- LABORATORIOS BONIN
- ALIMENTOS MARAVILLA
- EMPACADORES TOLEDO (JAMONES)
- CERVECERÍA DEL SUR- GALLO
- LABORATORIOS GLAXO SMITHKLINE
- EMBOTELLADORES UNIDOS (GALLO DE XELA)
- TRANSAM (FABRICA CARROCERÍAS)
- CENTRO DE DISTRIBUCIÓN DE OCCIDENTE
- SIEMENS ELECTRÓNICA
- LITOGRAFÍA BYRON ZADIK
- EMPACADORA TOLEDO
- CEMENTOS PROGRESO
- HENKEL LA LUZ
- XANADU CORPORATION
- GRASAS Y ACEITES CAPULLO
- INDUSTRIA HARINERA GUATEMALTECA
- INDUSTRIA NACIONAL ALIMENTICIA
- POLLO CAMPERO
- PRODUCTOS RENE, S.A. (SABRITAS)
- POLYMEROS Y TECNOLOGÍA
- TATA Y LOLA, S.A. (EXPORT CINCHOS)
- KORAMSA
- INDUSTRIA NACIONAL ALIMENTICIA (PASTA INA)
- BAYER DE GUATEMALA
- HELADOS POPS
- SIGMA CONSTRUCTORES
- LABORATORIOS LAPRIN
- BIMBO DE CENTROAMÉRICA

### **SECTOR COMERCIO:**

- SUZUKI, S. A.
- AUSTRALIAN DAIRY GOODS
- MOTORES HINO DE GUATEMALA
- MIXTO LISTO
- CENTRO DE DISTRIBUCIÓN DEL OCCIDENTE
- CALZADO UNIVERSAL
- CERVECERÍA CENTROAMERICANA
- GENTRAC (CATAPILLER)
- LOS TRES S.A. (VOLVO)
- GRUPO BARCIA (LÍNEA BLANCA)
- CABLENET
- CEMACO
- NIASA (FABRICA DE DULCES)
- CENTRAL ALIMENTOS
- COMPAÑÍA DISTRIBUIDORA S.A. (CODISA)

### **SECTOR FINANCIERO:**

- BANCO DEL CAFÉ
- BANCO INMOBILIARIO
- BANCO DEL QUETZAL
- BANCO G&T CONTINENTAL
- BANCO REFORMADOR
- ASEGURADORA GENERAL
- BANCO DE EXPORTACIÓN
- ASEGURADORA UNIVERSAL
- BANCO DE ANTIGUA
- SEGUROS G&T
- BANCO INTERNACIONAL

### **SECTOR INDUSTRIAL – MINERO:**

- MINAS DE GUATEMALA, S. A.
- COMPAÑÍA GUATEMALTECA DE NÍQUEL
- SÍLICE DE CENTROAMÉRICA, S. A.
- COMPAÑÍA MINERA MONTANO
- GUATE MÁRMOL
- PERENCO GUATEMALA (EXPLOTADORES DE PETRÓLEO)

### **SECTOR AGRÍCOLA MADERERO:**

- MADERAS MILPAS ALTAS Y EBANISTERÍA LOS CAOBS
- CAOBA, S. A.

**SECTOR AGRO – INDUSTRIAL:**

- INGENIO LOS TARRS Y LA UNIÓN S. A.
- AGRO-CARIBE (PALMA AFRICANA)
- INGENIO SAN DIEGO, S. A.
- COAGRO (PALMA AFRICANA)
- INGENIO SANTA ANA
- PROTISA (SIEMBRAS MELÓN)
- INGENIO TULULA
- INDUSTRIAS DE LÁTEX S.A.
- MOLINO VENECIA
- INLATSA (PROCESADOR DE HULE)
- FINCA PANAMÁ
- CLAVELLINAS (FABRICA DE HULE)
- HACIENDA COCALES (GANADO, HULE)
- INDUSTRIAS TROPICALES
- FINCA SAN AGUSTÍN (GANADO, HULE)
- FINCA EL TESORO (CAÑA, HULE)

**SECTOR SERVICIOS:**

- HOSPITAL HERRERA LLERANDI
- CLARK TOURS
- HOTELES CAMINO REAL DE GUATEMALA
- TELGUA
- HOTEL HOLIDAY INN
- HOTEL DEL LAGO (ATITLAN)
- HOTELES PRINCESS DE GUATEMALA
- HOTEL MARRIOT
- HOTEL MELIÁ LAS AMÉRICA
- CORMAR DHL
- ANACAFÉ
- FUNERALES REFORMA
- APROFAM
- COLEGIO INTERAMERICANO
- GRUPO TACA CENTROAMÉRICA/ AMÉRICA DEL SUR
- COLEGIO DECROLY Y AMERICANO
- MCDONALDS
- CORPORACIÓN NOTICIAS SIGLO XXI
- DIARIOS MODERNOS (PERIÓDICOS, NUESTRO DIARIO)
- TECNISCAN DE GUATEMALA
- MERCADEO INMOBILIARIO (PROYECTOS TURÍSTICOS)

### **SECTOR AGRÍCOLA:**

- FINCA EL JARDÍN ( CAFÉ, CARDAMOMO)
- FINCAS CHITALON Y JENGIBRAL
- FINCA SAN AGUSTÍN (CAFÉ, CRIANZA DE PECES, GANADO)
- HACIENDA COCALES (GANADO Y HULERA)
- FINCA GUANACASTE (PLANTACIÓN DE HULE)
- HACIENDA COCALES (GANADO, HULE)
- HULERA IXPATZ (PLANTACIÓN DE HULE)
- FINCA SAN AGUSTÍN (GANADO, HULE)
- FRUTERA DEL SUR (PLANTACIÓN DE PIÑA)
- FINCA EL RETIRO

### **SECTOR AVÍCOLA:**

- INDUSTRIA AVÍCOLA DE MIXCO
- PIÓ LINDO (FRIGORÍFICOS DE GUATEMALA)
- AVÍCOLA VILLALOBOS (POLLO REY)

Según la Unión Solidarista Guatemalteca, también han constituido asociaciones solidaristas en algunas instituciones públicas, como es el caso de algunas municipalidades del interior de la República y en la capital en el Organismo Judicial, pero que las mismas no han funcionado debido a limitaciones presupuestarias propias del sector público.

#### **3.1.3 Concepto**

Según los partidarios del solidarismo este es un sistema que fomenta la producción, democratiza el capital y satisface las aspiraciones o necesidades de empresarios y trabajadores. Su filosofía es contraria a la lucha de clases. Considera que debe unirse el capital y el trabajo, el patrono y el trabajador, para juntos incrementar la producción y mejorar las condiciones socioeconómicas de los trabajadores.

De acuerdo con el licenciado César Landelino Franco López “el solidarismo es un pensamiento filosófico que plantea tópicamente que patronos y trabajadores no

poseen diferencias y que ambos sectores pueden caminar unidos en pro del progreso y del capital y la empresa”.<sup>13</sup>

De un punto de vista socioeconómico, el concepto de la solidaridad se basa sobre la armonía, donde los principales democráticos se mantienen sobre la base de la persona. Las estrategias de la inversión. Y servicio se adaptan individualmente a las necesidades particulares de cada asociación. Según el solidarismo las diferencias entre el trabajo y capital, el empleado y el patrón no necesitan ser una razón del conflicto, de la confrontación o de la lucha de la clase, pero con servicios comunes e inversiones y propiedad de capitales, pueden fomentar enlaces fuertes para vivir juntos en paz, armonía e interdependencia.

La interdependencia puede ser tan vital e importante porque sólo juntos entre los seres humanos como sucede con las naciones, cuando se plantea la meta de superación integral y de todos los factores sociales, incluyendo la adquisición de activos fijos productivos, de oportunidades de inversiones y de servicios sociales, se alcanzan metas para la superación de la sociedad. La calidad del producto y mejora las condiciones de vida para los empleados con el reconocimiento de que los patrones y los empleados, son abastecedores de servicio, y los clientes son la meta a la que se pretende satisfacer, es la estrategia del solidarismo. Según los propulsores de este sistema el solidarismo se convierte en la llave para aumentar productividad, armonía y la justicia en el lugar de trabajo para la compañía y sus empleados después del concepto de Adán Smith de la división del trabajo o de la solidaridad económica. El solidarismo es un sistema que fomenta la producción, democratiza el capital y satisface las aspiraciones o necesidades de empresarios y trabajadores. Su filosofía es contraria a la lucha de clases, considera que debe unirse el capital y el trabajo, el patrono y el trabajador, para juntos incrementar la producción y mejorar las condiciones socioeconómicas de los trabajadores.

---

<sup>13</sup> IBÍDEM.



El solidarismo se convierte así en una defensa, contra amenazas a los pilares de la estabilidad económica, de la propiedad privada, de la herencia, de la libertad de la opción, de la propiedad limitada, por el Gobierno, de los medios de la producción y del mercado libre. Se produce entonces un panorama abierto ensamblando trabajadores y a dueños existentes con alianzas de la solidaridad. Para forjar estas alianzas, diversos métodos se utilizan para permitir que los empleados participen en la propiedad de activos fijos existentes y nuevos y la creación de oportunidades emprendedoras.

El solidarismo reconoce tres fuerzas interdependientes y principales que constituyan la empresa libre:

- a) Capital asume el riesgo, contribuye con la visión, busca recursos y genera el trabajo.
- b) Gerencia contribuye con los recursos, de tiempo, humanos y tecnológicos, vitales para la supervivencia de la empresa y desarrollo.
- c) Trabajo como la suma de conocimiento, de entusiasmo, de lealtad, de iniciativa y de capacidades, combinadas con solidaridad para producir y crear la abundancia, que se distribuirá bastante no solamente con salarios sino también propiedad.

#### **3.1.4 Principios filosóficos del solidarismo y su aplicación**

Los principios filosóficos básicos del solidarismo, tienen origen en prominentes pensadores del siglo pasado, como León Burgeais, Herich Pesh y José Ortega y Gasset. Bajo un esquema totalmente apolítico, aconfesional, democrático, libre y dentro de un marco económico - social, el solidarismo proclama paz, equidad, justicia, cooperación, libertad, respeto a la dignidad de la persona humana y sus pertenencias. El objetivo fundamental del movimiento solidarista, como lo publicara el licenciado Alberto Martén Chavarría, gran economista costarricense creador y fundador de este

plan, es el aumento de la producción para su distribución equitativa; procurando así contrarrestar la injusticia social existente, no como muchos proclaman distribuyendo lo que hay entre todos, sino produciendo más para que todos tengan. (En esfuerzo conjunto o en proporción a la actividad individual).

En el sistema solidarista la persona humana no ocupa ningún puesto extremo, ni es todo, en sí forma absoluta, ni tampoco deja de ser individuo con derechos y libertades. Al individuo se le respeta porque vale por sí mismo. Se le reconoce capaz de creaciones mentales, fuera de lo corriente y producciones geniales que lo distinguen. Pero por otro lado tiene deberes, con el resto de la humanidad que lo ligan a ella formando un organismo. No puede vivir aislado pues necesita a cada instante de sus semejantes.

La empresa en el sistema solidarista, goza igualmente que el hombre, de una libertad parcial. No puede obrar en una forma que perjudique a la sociedad. Y se le exige que cumpla con función dentro del conjunto. Goza de autonomía, pero no completa. Debe actuar en armonía con el conjunto para que se cumpla el axioma: **ARMONIA DE LAS PARTES, BIENESTAR DEL TODO.**

La aplicación práctica de los principios solidaristas se manifiesta en la creación de asociaciones solidaristas, constituidas por una agrupación voluntaria de trabajadores (incluye a todo el personal sin discriminación) de una fábrica, taller, tienda, institución empresarial; unidos para ayudarse mutuamente, y llegar a tener un capital con el ahorro de todos, y la participación de la empresa o patrono.

Las asociaciones están dirigidas y administradas por los mismos trabajadores a través de una junta directiva electa por ellos mismos en asamblea general de asociados, tienen personalidad jurídica propia y son de afiliación y retiro voluntario.

Su esquema financiero está basado, en el ahorro de un porcentaje del salario del trabajador, de un 3% al 5% 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 posibles futuras indemnizaciones, constituyendo al trabajador asociado en un usufructuario del mismo a través de la asociación.

### 3.1.5 Características generales del solidarismo

- **Libre:** No tiene compromisos políticos ni religiosos.
- **Voluntario:** Ingresa a el quien desea, no es obligatorio.
- **Democrático:** Sus dirigentes (constituido en una Junta Directiva), son electos por la asamblea general.
- **Independiente:** Cada asociación se desarrolla por sí misma conservando su propia autonomía.
- **Confiable:** El trabajador no pierde ninguna de sus prestaciones de ley establecidas.
- **Participativo:** Todos los asociados tienen los mismos derechos y obligaciones, pudiendo participar desde el gerente hasta el empleado que realiza las tareas más sencillas dentro de la empresa.
- **Organizativo:** Cuenta con personalidad jurídica propia (como Asociación Civil no Lucrativa), estatutos, reglamentos y mecanismos de control propios.
- **Provechoso:** Para el trabajador, el empresario, la familia, la comunidad y la nación en general.
- **Respetuoso:** Reconoce y defiende el derecho de libre asociación amparada por la Constitución Política de la República.

### **3.2 Función del solidarismo**

“La función del solidarismo como se ha visto es la de servir de puente, entre el capital económico y el capital humano (trabajadores), con miras al establecimiento de una alianza estratégica que busca”.<sup>14</sup>

- a) Armonía, paz, prosperidad, desarrollo; dignidad de la persona humana, libertad, estabilidad, trabajo; justicia, equidad, educación, integridad.
- b) El aprovechamiento económico recíproco. Entre el empresario y el trabajador, se logra a través de la armonía. En todo caso el solidarismo, pretende constituir ese puente de armonía, en donde el patrono ofrece al trabajador la posibilidad de encontrar puntos en común para el crecimiento mutuo.
- c) Como se vio también pretende evitar exabruptos, en la producción y con ello lograr modelos de eficiencia y eficacia productiva lo que resultaría teóricamente en beneficio del patrono y del trabajador.
- d) Mantener a los empleados mediatizados sobre la base de las granjerías o modelos de cooperación aplicables y lograr eliminar la tensión natural que pueda existir entre empleado y empleador.

### **3.3 Objetivos del solidarismo**

- a) Convertir a la empresa en ejemplo vivo de convivencia humana.
- b) Fortalecer las relaciones de solidaridad y buena voluntad entre trabajadores y patronos.

---

<sup>14</sup> Estatutos de la asociación solidarista, Amestina.

- c) Promover el progreso económico y el desarrollo integral de los trabajadores, mejorando el nivel de vida de sus familias y la comunidad.
- d) Fomentar la conciencia social para mayor solidaridad y mejor entendimiento entre trabajadores y patronos.
- e) Fomentar la productividad y el rendimiento de la empresa para beneficio de todos sus integrantes.
- f) Defender el concepto de libre empresa como el mejor sistema de producción y riqueza.
- g) Alentar la formulación de programas orientados a fortalecer el desarrollo integral de los trabajadores, su familia, su comunidad y su empresa.
- h) El solidarismo promueve un desarrollo integral:
  - 1. Desarrollo económico: Ahorro – capitalización – inversión – productividad – propiedad.
  - 2. Desarrollo social: Familia – comunidad – país (participación).
  - 3. Desarrollo intelectual: Individual – laboral – superación.
  - 4. Desarrollo físico: Salud – vigor.
  - 5. Desarrollo moral: Solidaridad – principio ético – humanos – responsabilidad.
  - 6. Liderazgo: Habilidad – conocimiento – actitud.

### 3.4 Doctrina

Como también quedó anotado, el solidarismo, se basa en la filosofía de la solidaridad expandida y difundida por la Iglesia, de hecho, dentro de los precursores del solidarismo, se encuentra un religioso que fundó este movimiento y establecer sobre la base que *todos somos hijos de Dios* la idea de la solidaridad a través de la Escuela Social de la Iglesia.

*El solidarismo le ha quitado todas las banderas a la subversión comunista, que casi había logrado su destructor y criminal objetivo*, proclamo un representante de la Unión Solidarista de Guatemala en el discurso que pronuncio en esta ceremonia.

*El solidarismo propugna la propiedad privada como medio de prosperidad, donde trabajadores y empleadores adquieren un compromiso de garantizar su bienestar y el de la empresa*, declara Soledad González, presidenta de la Unión Solidarista Guatemalteca. González, junto a Martín Rodríguez, gerente general de las asociaciones solidaristas del grupo PAF, aseguran *que la iniciativa para formar una asociación solidarista debe provenir de la empresa misma que ha evaluado sus posibilidades financieras y laborales para organizarse de esa forma.*

Y reconocen tres actores principales en su funcionamiento:

1. El capital asume el riesgo, aporta visión, busca recursos nuevos y promueve la generación de empleo.
2. La administración de los recursos económicos, humanos y tecnológicos son vitales para el desarrollo de esa empresa.
3. El trabajo ayuda a la productividad para la creación de riqueza y su distribución equitativa (esta distribución queda en manos del solidarismo que impulsado, administrado y dirigido por los empresarios, ofrece préstamos,

tiendas de productos a precios más bajos, servicios médicos, actividades deportivas, etc.).

### **3.5 Naturaleza jurídica**

El solidarismo como se dijo es un movimiento que ha encontrado en el aspecto laboral o en las relaciones laborales su expresión. El solidarismo se ha valido de las asociaciones solidaristas, que abordarán más adelante, para poner en práctica sus principios. En este apartado se abordará brevemente el tema de las asociaciones diciendo que estas son las agrupaciones formadas por personas individuales de conformidad con la ley, y que obtienen al agotar los requisitos exigidos por está, el reconocimiento de su personalidad que finalmente las lleva a ser sujetos de derechos y obligaciones.

De acuerdo con la legislación laboral guatemalteca –Decreto 1441- no se reconoce, en cuanto al derecho colectivo, otra persona jurídica que no sea el sindicato, ya sea de patronos o de trabajadores, es decir, que existe entonces algo, a lo que podría denominarse monopolio sindical. Entonces al no estar contemplada dentro de la legislación laboral guatemalteca otra posibilidad más que el sindicato cualquier otra asociación o agrupación debe sujetarse a las reglas del derecho civil, en cuyo caso dentro de las sistemática jurídica se le ubicaría en el derecho privado.

#### **3.5.1 Su ubicación en la sistemática jurídica**

El Artículo 15 de Código Civil establece "...3o.- Las asociaciones sin finalidades de lucrativas, que se proponen promover, ejercer, y proteger sus intereses sindicales, políticos, económicos, religiosos, sociales, culturales, profesionales o de alquiler otro orden, cuya constitución fuere debidamente aprobada por la autoridad respectiva. Los patronatos y los comités para obras de recreo, utilidad o beneficio social creados o autorizados por la autoridad correspondiente, se consideraran también como asociaciones...". Es importante advertir que existe en todo caso la idea de que el

solidarismo, a través de la asociación, es un grupo de trabajadores que pretenden la defensa de sus intereses pero que, a diferencia del sindicato, que también es una agrupación, no está reconocida en el ámbito de la ley laboral. Incluso existe una diferencia en cuanto a la autoridad administrativa que reconoce a ambas instituciones de derecho. En el caso de los sindicatos sus estatutos y personería jurídica es aprobada y reconocida por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, mientras que en el caso de las asociaciones solidaristas su reconocimiento se da en el ámbito civil. Consecuentemente las asociaciones solidaristas son asociaciones comunes, a pesar de que su actividad gira en los centros de trabajo y pretende armonizar las relaciones que nacen de la actividad laboral.

### **3.6 Contribuciones del solidarismo**

En el ámbito nacional:

- a) Rompe el monopolio de organización laboral.
- b) Democratiza el capital.
- c) Democratiza el crédito.
- d) Defiende y promueve el sistema de libre mercado.
- e) Incrementa el poder de negociación al consumidor.
- f) Elimina la brecha entre ricos y pobres; respetando el orden social actual.
- g) Protagoniza como grupo de interés.
- h) Fomenta el ahorro a mediano y largo plazo.
- i) Favorece el acceso a vivienda digna.



- j) Favorece el acceso a gran diversidad de servicios y bienes.
- k) Convierte al trabajador en un aliado y beneficiario de la productividad.
- l) Aporta al trabajador la visión empresarial en el proceso productivo en general.
- m) Amplía la base tributaria.
- n) Fomenta la creación de nuevas empresas periféricas propiedad de la asociación.
- o) Genera nuevas fuentes de trabajo.
- p) Permite la interacción entre empresas y asociaciones solidaristas.



## **CAPÍTULO IV**

### **4. Asociaciones solidaristas**

#### **4.1 Antecedentes históricos y evolución**

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

A Guatemala fue don Álvaro Pórtela Lumbreras, quien trajo la semilla del solidarismo, desde el año 1961; sin embargo, no fue sino hasta 1983 que el movimiento tuvo un despegue incalculable.

En la actualidad en 22 departamentos de la República de Guatemala, se han formado más de 550 asociaciones solidaristas en empresas de diferentes sectores productivos las cuales, enmarcan sus relaciones laborales bajo la filosofía solidarista, beneficiando a más de 100,000 trabajadores y sus familias; y en Costa Rica hablamos ya de 2,600 empresas que implica que más de 300,000 trabajadores y sus familias se benefician de las soluciones y programas que plantea el solidarismo para contribuir al progreso económico, desarrollo integral y superación personal. El crecimiento experimentado tanto en Costa Rica como en Guatemala y los demás países centroamericanos y México, pone en evidencia que el solidarismo constituye una de las más importantes alternativas de organización social, para alcanzar las aspiraciones de progreso económico, paz social y afianzamiento de la democracia en Latino América.

“En Guatemala, los trabajadores organizados son solo el 4% de la fuerza laboral del país. Se trata de menos de 200 mil personas. La herencia de terror que dejó la represión de los años 80 condiciona el crecimiento de los sindicatos. Muchos de los dirigentes con más experiencia fueron asesinados o tuvieron que dejar el país en aquellos años y muchas organizaciones populares fueron liquidadas. Con una tasa de

desempleo del 60% y la amenaza siempre presente de la violencia anti-popular, la reconstrucción del movimiento sindical ha sido lenta. Los sindicatos están desafiados también por la continua erosión del sector formal de la economía - en el que han tenido siempre su base - y por el acelerado crecimiento del sector informal, tan difícil de sindicalizar. Solo en 1990 desaparecieron 141 mil puestos de trabajo en el sector formal de la economía, según las estadísticas del Banco Central de Guatemala".<sup>15</sup>

La mayoría de las asociaciones solidaristas de Guatemala están en las principales zonas urbanas, aunque también existen 11 asociaciones de este tipo en las plantaciones bananeras. El mayor porcentaje, 29%, se encuentra en el sector industrial, donde existen 68 asociaciones solidaristas frente a 56 sindicatos. En instituciones comerciales y financieras esta el 27% de las asociaciones solidaristas, siguiendo el sector servicios con el 24% y el agroindustrial con el 20%. 27 de las empresas con solidarismo son corporaciones transnacionales. A causa de limitaciones presupuestarias propias del sector público, al movimiento le ha sido difícil penetrar en el sector estatal, aunque en otros países si lo ha hecho.

En cada una de las empresas que cuenta con una asociación solidarista, los empleados ponen entre un 5% y un 8.3% de sus salarios en un fondo común. En el ponen un monto igual los empleadores. El capital acumulado de esta manera se emplea para proporcionar servicios a los trabajadores: créditos para viviendas y otras cosas, comedores, centros de recreación, comisariatos y asistencia médica. Cuando el trabajador es despedido o abandona la empresa, retira las contribuciones hechas a la asociación. Según la cantidad que aportó se le pagan también los intereses que le corresponden y el interés sobre la porción correspondiente al empleador. También recibe su pago por indemnización.

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

---

<sup>15</sup> AMICTA, RAMÓN. Sociólogo, Investigador del Departamento Ecuménico de Investigación (DEI).

actividades juntos. Es como que fueran cuates. Así, el trabajador termina pensando: ese ingeniero es buena gente.

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

En la mayoría de los casos, estas pequeñas empresas salen adelante porque ofrecen servicios al mercado cautivo de la empresa matriz. A pesar de la propaganda solidarista acerca de la propiedad de los trabajadores, solo dos asociaciones solidaristas guatemaltecas tienen acciones en la empresa matriz. Incluso en Costa Rica, cuna del solidarismo, sus dirigentes reconocen que el talón de Aquiles de su movimiento, es el no ofrecer a los trabajadores un amplio acceso a la propiedad de acciones. Raras veces los trabajadores llegan a tener incidencia alguna en las decisiones patronales que los afectan. A pesar de ello para atraer la inversión extranjera en Costa Rica se promueve, como atractivo, su fuerza laboral los sindicatos solo tienen un rol significativo entre los trabajadores del sector público. La principal forma de organización laboral entre las compañías privadas son las asociaciones solidaristas, las cuales son mantenidas por los trabajadores y por cuotas patronales como una forma de sindicato de crédito y que incluye otros servicios de asistencia. Los inversionistas parecen estar muy satisfechos con el funcionamiento de las asociaciones solidaristas, comentando que tienden a trabajar con la compañía y no contra ella. Las asociaciones no han sido conflictivas ni utilizadas para negociaciones salariales. Algunas compañías tienen un consejo de trabajadores permanente y separado, que sirve como mecanismo retransmisión de quejas y problemas, el cual ha funcionado de muy buena forma.

Es oportuno indicar que en el caso guatemalteco, el solidarismo fue concebido como parte de una estrategia, en el marco del conflicto armado, desde sus inicios, el solidarismo estuvo estrechamente vinculado al proyecto contrainsurgente del gobierno guatemalteco. La primera asociación solidarista que tuvo éxito en Guatemala fue fundada en 1983 en la plantación de café y cardamomo de La Perla, en la conflictiva zona de El Quiché. El propietario de La Perla fue ejecutado por la guerrilla en 1975, acusado de torturar y secuestrar a campesinos de la zona. Su finca, de 15,300 manzanas fue atacada en varias ocasiones por los guerrilleros. En un intento de garantizar estabilidad y defensa a la propiedad, el hijo de este hombre fundó una asociación solidarista y vendió a los trabajadores el 40% de la empresa. Inicio también la primera patrulla de defensa civil que hubo en el país, entregando a los trabajadores armas con las que debían defender la hacienda de nuevos ataques guerrilleros.

El ex-embajador norteamericano en Costa Rica, Curtin Winsor, ha declarado que en una ocasión 200 solidaristas de La Perla contuvieron un ataque de 120 guerrilleros y que estas tierras son ahora el tranquilo hogar de mas de mil campesinos anti-guerrilleros. En 1986, la asociación solidarista de la finca contribuyo con dinero y con trabajo a la construcción del camino que conecta La Perla con otra hacienda solidarista y con su comunidad vecina. La obra fue inaugurada bajo el lema *Comunicación y Defensa* en un acto en el que participaron altos oficiales del ejército guatemalteco.

En ese marco Guatemala se considera el segundo país en donde el solidarismo ha tenido un auge insospechado, cabe recordar que el solidarismo es una expresión que se considera típicamente centroamericana.

Es importante establecer en qué consiste una asociación solidarista, siendo que esta se considera como las 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 los recursos y esfuerzos para satisfacer esas necesidades y aspiraciones de manera justa y pacífica. Su

gobierno y su administración competen exclusivamente a los trabajadores afiliados a ellas.

El solidarismo funciona con diferentes expresiones. Por ejemplo, en Costa Rica y Guatemala, son asociaciones solidaristas. En Nicaragua, asociaciones para el desarrollo integral del trabajador (ADIT). En El Salvador, comisiones obrero-patronales, y, asociaciones solidaristas. En Honduras, juntas de fomento y paralelas. En Panamá, igual que en Venezuela, Colombia y Perú, se ligan más a los círculos de calidad. En República Dominicana, se les llama asebien. En el resto de Latinoamérica, no se sabe que el solidarismo exista con ese nombre. Y, no se conoce en países como Argentina, Brasil, Uruguay, Chile y Paraguay. Pero, no se descarta que los empresarios controlen las relaciones laborales con otras estrategias. Y, que los pongan a funcionar en el resto de países de la región. Para tal efecto se creó la «Organización Latinoamericana Solidarista».

Estos movimientos se proclaman abanderados de la cogestión obrera. Prometen convertir a los trabajadores en condueños de las empresas. Cuando lo que en realidad sucede es la autoexplotación. Pues, como les hacen creer que es suya, se sacrifican, para que la empresa alcance más rentabilidad. Pero, el resultado es jugosas ganancias, para el empresario y desmejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo para el trabajador. Así las cosas, paulatinamente empiezan a desaparecer las conquistas logradas. Que se disimulan con algunas compensaciones, que con fondos de los propios trabajadores, implementan las organizaciones. Por ejemplo, préstamos, alimentación subsidiada, actividades deportivas y culturales, etc., este mecanismo se verifica con un porcentaje que los trabajadores ahorran de sus salarios y otro porcentaje correspondiente a la indemnización por despido o cesantía. Dinero que es adelantado por el patrono a la asociación solidaria. Las condiciones laborales se deterioran y los trabajadores carecen de instrumentos de defensa de sus intereses y derechos. En cambio el sector empresarial, cuenta con plena libertad, para pagar salarios injustos. E, igualmente, despedir al trabajador o trabajadora que consideren que no rinden al máximo, o, simplemente porque son sindicalizados.

## 4.2 Principios de las asociaciones solidaristas

La Economía Social-Solidaria es un Sistema Económico-Social, conformado por diferentes formas asociativas y empresas solidarias sin fines de lucro, sustentadas en un conjunto de valores y principios humanistas universales, dentro de los cuales deberán destacar:

- a) La solidaridad, equidad, la cooperación y la democracia como forma de vida y de convivencia humana, normas que deberán cumplir todas las personas y organizaciones laborales y empresariales que hicieren parte de la Economía social-solidaria.
- b) La supremacía del trabajo sobre el capital; con lo cual se reencontraría el origen de la economía y del desarrollo humano, y se rescataría el trabajo y su dignidad, de la esclavitud ejercida por el capital.
- c) El trabajo asociado como base fundamental de la organización de la empresa, la producción y la economía; con lo cual se sustituirá el trabajo asalariado característico del capitalismo y causa principal de las disparidades sociales, la injusta distribución de la riqueza, la pobreza y la exclusión social.
- d) La propiedad social de los medios de producción por parte de los trabajadores, que como productores directos, serán los propietarios y gestores de la empresa como comunidad de trabajo y beneficiarios plenos de los resultados de la gestión económica; con lo cual se eliminará la explotación del ser humano por el ser humano, del ser humano por el Estado y la causa fundamental de la lucha de clases.
- e) La autogestión como forma superior de participación de los trabajadores en la gestión de la empresa, la economía y la conducción de la sociedad y del



Estado; con lo cual se eliminará la marginalidad y se construirá y consolidará la Democracia Real.

- f) La supremacía del servicio, el bien social y la equidad, sobre el beneficio y la acumulación individual, el lucro y la plusvalía.
- g) La integración entre las unidades y organizaciones de la economía social-solidaria a niveles horizontal y vertical hacia la conformación del sector macroeconómico de la Economía Social-Solidaria.

### **4.3 Elementos**

Dentro de los elementos que se encuentran en el solidarismo encontramos: el aspecto filosófico que lo sustenta; la actividad laboral en la que se desarrolla, porque es aquí precisamente en el ámbito laboral en donde se está desarrollando la influencia del solidarismo; los elementos personales; constituidos por el patrono y los trabajadores, unidos a través de las asociaciones solidaristas.

### **4.4 Funciones**

Las funciones de las asociaciones solidaristas en teoría son la promoción y defensa de los derechos de los trabajadores o bien procurar la justicia y la paz social, la armonía obrero-patronal y el desarrollo integral de sus asociados.

Las asociaciones solidarias pretenden cumplir tales propósitos mediante un sistema de ahorro común, que permita desarrollar diversos servicios orientados hacia los trabajadores asociados.

Las asociaciones solidaristas son entidades de duración indefinida, con personalidad jurídica propia, que, para lograr sus objetivos, pueden adquirir toda clase de bienes, celebrar contratos de toda índole y realizar toda especie de operaciones lícitas encaminadas al mejoramiento socioeconómico de sus afiliados, en procura de

dignificar y elevar su nivel de vida. En tal sentido podrán efectuar operaciones de ahorro, de crédito y de inversión, así como cualesquiera otras que sean rentables. Asimismo, podrán desarrollar programas de vivienda, científicos, deportivos, artísticos, educativos, recreativos, culturales, espirituales, sociales, y económicos, lo mismo que cualquier otro que lícitamente fomente los vínculos de unión y cooperación entre los trabajadores, y entre éstos y sus patronos.

Las asociaciones solidaristas podrán realizar las actividades señaladas siempre y cuando no comprometan los fondos necesarios para realizar los reembolsos a sus afiliados.

Otra concepción de las asociaciones solidaristas, particularmente las inspiradas en la Escuela de la Iglesia Católica, son organizaciones sociales que se inspiran en una actitud humana, por medio de la cual el hombre se identifica con las necesidades y aspiraciones de sus semejantes, comprometiendo el aporte de sus recursos y esfuerzos para satisfacer esas necesidades y aspiraciones de manera justa y pacífica. Su gobierno y su administración competen exclusivamente a los trabajadores afiliados a ellas.

Los fines primordiales de las asociaciones solidaristas son procurar la justicia y la paz social, la armonía obrero-patronal y el desarrollo integral de sus asociados.

En consecuencia, el solidarismo no produce solo ideología, sino que trata de responder a necesidades materiales de los trabajadores que el sindicalismo no aborda o ha descuidado de forma notoria. Pero junto a tal intención altruista, el movimiento busca modificar los términos de negociación de las relaciones obrero-patronales con el fin de competir y erradicar el sindicalismo. El solidarismo se propone "provocar la desmovilización de los trabajadores para que ellos se vean impedidos de atender las

reivindicaciones económico-sociales necesarias para la superación de sus condiciones de trabajo y de vida"<sup>16</sup>.

#### **4.4.1 Funciones de conjunción estratégica**

Como se ha visto a lo largo del presente trabajo, el solidarismo se basa en una conjunción de esfuerzos, que encuentra en las asociaciones solidaristas su manera de concreción práctica, al establecer que las asociaciones solidaristas estarán conformadas por los trabajadores y empresarios, con el fin de buscar una alianza estratégica que aumente la productividad en los centros de trabajo y que a la vez permita a los trabajadores beneficiarse de los rendimientos empresariales. Es decir que acentúa la armonía entre trabajador y empleador ya que, según el solidarismo, se busca una superación conjunta. Lejos de propiciar una demarcación sobre las diferencias en el plano laboral, el solidarismo reconoce la existencia de la diferencia, pero apunta hacia la integración de un todo armonioso en donde definitivamente existe beneficio para los trabajadores. Con esto el solidarismo pretende que el trabajador se convierta en empresario y se fomente una mentalidad positiva.

#### **4.4.2 Administración e inversión de los fondos**

Estos fondos son administrados por una junta directiva, constituida por un presidente, vicepresidente, secretario, tesorero, vocales y un fiscal por parte de la empresa y otro por los trabajadores. Estos fondos, una vez la asociación ha capitalizado, se convierte por prioridades en programas específicos de crédito, servicio e inversiones en general.

A través del crédito se atienden necesidades de salud, sepelio, educación, vivienda, equipamiento del hogar y gastos personales.

---

<sup>16</sup> Varios autores, **Curso de legislación aplicada a la empresa**. Vol.II; Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Económicas, pág. 100.

Los programas de servicio incluyen los comisariatos ó tiendas de consumo, servicios médicos, comedores, bolsa de estudio, seguros de vida, centros de recreación y otras, dependiendo de las necesidades y prioridades de cada comunidad laboral. Estos servicios generalmente son planificados por comités, quienes presentan proyectos específicos a la junta directiva, la que los aprueba. Los servicios deben ofrecer, siempre, precios inferiores a los del mercado y dejar un margen de utilidad a la asociación, además de ser autofinanciables.

En el campo de las inversiones se destinan recursos para la compra de acciones en compañías y la creación de nuevas empresas; democratizando así los medios de producción y fomentando la congestión mediante la participación de los trabajadores en empresas periféricas.

La empresa, por su parte, encuentra en la asociación solidarista un instrumento para la consulta de sus programas y actividades; de diálogo y coordinación. Basando sus relaciones laborales en la solidaridad, dignidad y cooperación, encontrará mayor productividad, mayor mística de trabajo y menos rotación de personal.

La flexibilidad y amplitud de actividades de las asociaciones solidaristas, hace posible su adaptación a todos los sistemas productivos. Por eso se ha hecho presente en las empresas industriales, agrícolas, cooperativas, comerciales y de servicio en general. Así como en algunas instituciones estatales en Costa Rica y Guatemala.

Además de proporcionar programas de préstamos y servicios, se desarrollan ciertas definiciones básicas relacionadas a los conceptos de participación y/o propiedad laboral por ejemplo: empresas periféricas que son organizadas por la asociación solidarista para proveer de bienes y servicios que requiera la empresa matriz, como parte de su cadena 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.

## **4.5 Propiedad laboral y empresas periféricas**

Las asociaciones solidaristas a través de diversas actividades y funciones económicas concretas (de producción y comercialización de bienes y servicios, de obtención y suministro de los mismos a sus socios), busca además de enfrentar los problemas socioeconómicos inmediatos, mediante la puesta en común y gestión colectiva de sus recursos junto a los de la empresa (previa autorización); lograr una reinserción en el mercado, en el circuito de la economía solidarista, así como en el sector formal e informal de la economía.

Este tipo de organizaciones comerciales, por supuesto no se basa en valores no individualistas, sino de solidaridad y ayuda mutua y en el concebirse a sí mismos como unidades económicas alternativas, respecto de las formas tradicionales capitalistas y como modos de organización social y autonomía popular.

Además de proporcionar programas de préstamos y servicios, se desarrollan ciertas definiciones básicas relacionadas a los conceptos de participación y/o propiedad laboral, a saber.

### **4.5.1 Empresas periféricas**

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

### **4.5.2 Empresas mixtas de cogestión**

Empresas creadas por iniciativa de trabajadores y empresarios, cuya propiedad es compartida, por lo general con amplia mayoría de los trabajadores, representados a través de una asociación solidarista.

### **4.5.3 Empresas de participación accionaría**

Empresa establecida, que ofrece la oportunidad para que la asociación solidarista, adquiera acciones de la misma en beneficio de sus socios.

Además las unidades económicas solidaristas ofrecen a sus integrantes un conjunto de beneficios extra – económicos; por ejemplo: solidaridad humana, equipos de fútbol, reuniones sociales para las familias, becas, programas de enseñanza para mejorar la competitividad de la empresa, educacional y la integración sana de la familia.

### **4.5.4 Empresas de participación laboral**

Empresa establecida, que ofrece la oportunidad para que el trabajador a través de la asociación solidarista, adquiera acciones de la misma.

## **4.6 Administración del aporte patronal**

El aporte patronal se transforma en un préstamo (bajo contrato), que la empresa le proporciona a la asociación, para que lo use y usufructúe en programas de servicio o de inversión.

### **4.6.1 Renuncia voluntaria**

El asociado recibe de la asociación su ahorro personal, su ahorro extraordinario, intereses y utilidades de su ahorro ordinario y extraordinario, más los intereses y utilidades de su aporte patronal. El aporte patronal regresa a la empresa.

En éstos cuatro casos (renuncia voluntaria, retiro de la asociación pero no a la empresa, fallecimiento del trabajador afiliado, jubilación del trabajador afiliado), el asociado retira sus ahorros, intereses y utilidades que han generado ambos capitales. El aporte patronal regresa a la empresa.

#### **4.6.2 Retiro de la asociación**

El asociado retira sus ahorros personales, ordinarios y extraordinarios, intereses y utilidades que han generado ambos capitales. El aporte patronal queda congelado en la tesorería. Los intereses que pueda generar el aporte patronal, la asociación los traslada a un fondo común para prestar servicios a los asociados activos. Si el asociado regresa, empieza como nuevo ahorrante, ahorrando el 5% y la asociación a darle el 5% del aporte patronal acumulado. Cuando la asociación termine de darle el aporte patronal acumulado continuará la empresa aportándole nuevamente el 5% de aporte patronal.

Si el asociado se retira de la empresa, la asociación regresa el aporte patronal acumulado a la empresa.

#### **4.6.3 Fallecimiento del trabajador afiliado**

Los beneficiarios retirarán los ahorros ordinario y extraordinario del socio fallecido, y los intereses y utilidades, que haya generado, intereses y utilidades, su ahorro ordinario y extraordinario, intereses y utilidades de su aporte patronal. El aporte patronal regresa a la empresa.

#### **4.6.4 Jubilación de un trabajador afiliado**

El trabajador retira sus ahorros personales ordinario y extraordinario intereses y utilidades que le han generado, y los intereses y utilidades del aporte patronal. El aporte patronal regresa a la empresa.

En el caso de que el trabajador jubilado decidiera dejar sus ahorros en la asociación y ésta lo aprobará, podría continuar ahorrando un 5% de su I.V.S. y gozando de los servicios de la asociación.

Tomando en cuenta que la empresa ya no está obligada a aportar el 5% del aporte patronal.

#### **4.7 Beneficios para las empresas con asociación solidarista**

- Mejora la competitividad de la empresa. Con la entrada de Guatemala en el Tratado de Comercio Libre (CAFTA) con los Estados Unidos y la amenaza comercial que representa China, por su ingreso a la Organización de Comercio Mundial (WTO) y poder ingresar sus mercancías a los Estados Unidos sin aranceles o tarifas, las empresas en Guatemala deberían mejorar su competitividad o tienden a desaparecer.
- Satisface positivamente la necesidad de organización de los empleados para ellos mismos y para la empresa.
- El aporte patronal no es un gasto, sino una inversión financiera; que a la vez permite a la empresa contar con una reserva real para el posible pago del pasivo y otros rubros que la empresa considere conveniente que se generen en el momento de finalizar la relación laboral. Además, el hecho de entregar a los empleados los intereses sobre el aporte patronal, estimula el ahorro personal del empleado.
- Disminuye notablemente las partidas presupuestarias de la empresa, de anticipos de salarios y préstamos a empleados. Además disminuye el tiempo y el costo gerencial en administrar un programa de préstamos.
- Eleva el poder adquisitivo del salario.
- Permite la ayuda permanente o eventual de la empresa al trabajador, sin que constituya un derecho adquirido o ventaja económica.
- Disminuye la rotación de personal y minimiza su costo a la empresa.



- Baja el costo de vida al trabajador.
- Favorece un excelente clima laboral.
- Fomenta la armonía obrero-patronal.
- Promueve el desarrollo integral del trabajador y su familia.
- Fomenta el desarrollo de líderes positivos.

#### **4.8 Beneficios para los trabajadores que forman parte de una asociación solidarista**

- Se duplica el interés que recibe el trabajador por su ahorro (5% trabajador y 5% empresa), por el hecho que los beneficios (intereses) que generan en aporte patronal son entregados al empleado. En casos muy especiales, la empresa y la asociación solidarista pueden iniciar su aporte patronal, así como el ahorro de un 3% a un 5%. Cuando la empresa ya esté en condiciones financieras de poder subir el aporte patronal a 5%, debería de tomarse esta decisión. Obviamente, un ahorro compartido del 10% en lugar de un 6% dará muchos más rendimientos a corto plazo.
- Por medio del programa de anticipos (préstamos) de la asociación solidarista, se libera a los empleados de los usureros ó prestamistas que cobran altos intereses.
- Aumenta el poder adquisitivo del trabajador para poder comprar productos y servicios al mayoreo.
- Se permita al trabajador tener acceso a tiendas de consumo, préstamos de caja chica, fiduciarios, hipotecarios, financiamientos especiales (electrodomésticos, etc.), ayuda para fallecimientos, clínicas médicas, óptimas y servicios dentales,

seguros de vida, médicos, servicios de almuerzos, cafeterías y proyectos de vivienda, entre otros.

- En promedio se le entrega al trabajador, en una asociación solidarista bien administrada, en un plazo racional de funcionamiento, un rendimiento de un sueldo en efectivo y un segundo sueldo en servicios prestados por la asociación.
- Por el hecho que la asociación solidarista forma empresas periféricas y mixtas, se enseña al trabajador el funcionamiento de la libre empresa y como poder llegar a ser un empresario.
- Prestamos a los trabajadores: el solidarismo se vale de las asociaciones solidaristas para conjuntar los esfuerzos, los capitales (de los trabajadores y parte que aporta el empresario que es tomado del pasivo laboral de los trabajadores), esto es invertido en especie de cooperativas de ahorro, préstamo y consumo, dándole un tinte del llamado mutualismo.

#### **4.9 Impacto en Guatemala**

Como se anotó con anterioridad el solidarismo es una expresión que nació en Costa Rica y se ha ido extendiendo. Guatemala es el segundo país en donde el movimiento solidarista está con mayor fuerza y donde tiene más influencia.

## **CAPÍTULO V**

### **5. El solidarismo frente al sindicalismo**

#### **5.1 Aspectos generales**

Según los detractores del solidarismo, este busca mediatizar, neutralizar y dominar a la clase trabajadora, pero de una forma persuasiva y consensual y no a través de la coerción abierta. Y esta forma de encubrir sus intenciones y tratar de ganar a los trabajadores, es potencialmente mucho más efectiva y peligrosa que el uso de la coerción abierta, en la que las intenciones y el antagonismo de los patronos quedan claras. (El Movimiento Sindical en Guatemala 1986-88. Ciencia y Tecnología para Guatemala, México, D.F., febrero 90).

En toda Centroamérica los sindicatos han enfrentado históricamente la represión de patronos capitalistas y de gobiernos derechistas. Entre 1981 y 1985, 134 dirigentes sindicales fueron asesinados o desaparecidos en Guatemala y muchos más fueron arrestados, golpeados, heridos, secuestrados, torturados, amenazados y forzados a la clandestinidad o al exilio.

En la actualidad, a estas confrontaciones y a la violencia siempre presente, se ha venido a sumar un nuevo y más sutil enemigo: un movimiento creado por los patronos llamado solidarismo. A pesar de su nombre, este movimiento no busca generar solidaridad entre la clase obrera. Su objetivo es crear una armoniosa relación entre trabajo y capital en los centros de trabajo. Su objetivo de largo plazo, según la dirigente solidarista guatemalteca Rina Sanchinelli, es fomentar un capitalismo popular, convirtiendo a los trabajadores en propietarios. La única forma de defender el sistema de libre empresa - dice Rina - es hacer que otros participen de él.

El solidarismo - afirman sus defensores - es una forma de combinar la eficiencia y la libertad individual de la libre empresa con la bondad de una filosofía humanista. Los

solidaristas argumentan que las injusticias y las desigualdades sociales no son un producto del capitalismo, sino del desigual acceso a la propiedad. Y creen que convirtiéndose en propietarios, ellos mismos, los trabajadores comenzaran a compartir el objetivo de su patrón, que es el incremento de la productividad de la empresa, beneficiándose todos de este desarrollo. Mientras los solidaristas afirman que el incremento salarial provoca inflación y que el uso de los impuestos para el financiamiento de programas sociales fomenta la corrupción, declaran que su sistema *crea nueva propiedad para los pobres sin acabar con la propiedad de los ricos.*

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

Hoy, el movimiento solidarista plantea un serio desafío a los sindicatos de toda Centroamérica. En Costa Rica, respaldado por una ley que le otorga estatus legal, declara tener ya más de 2 mil asociaciones con unos 200 mil miembros. El 90% de todas las compañías transnacionales que operan en el país tienen asociaciones solidaristas. Ocupando el segundo lugar en la región, Guatemala cuenta ya con más de 500 asociaciones y más de 100 mil miembros. El movimiento se ha extendido a El Salvador, Honduras y está preparado para penetrar en Nicaragua.

Dado el predominio de un capitalismo con visión moderna, que existe en Costa Rica y de un relativamente débil movimiento obrero - estrechamente vinculado a reivindicaciones puramente económicas e ignorante de los peligros de un movimiento de estas características, - la semilla solidarista floreció en tierras costarricenses. En 1979, existían ya 100 asociaciones y en 1980 se creo la Unión Solidarista Costarricense, con el apoyo de la clase empresarial del país, que coordinaba el movimiento.

Los sindicalistas guatemaltecos afirman que tienen una importante desventaja en la confrontación con estas nuevas asociaciones. Mientras los nuevos sindicatos tienen que luchar durante años con una burocracia enemiga para ganar un estatus legal, los solidaristas consiguen rápidamente el respaldo oficial. Porque apoyan al empleador, las asociaciones solidaristas disponen de abundante capital, de un fácil acceso a los recursos que necesitan para sus actividades y hasta de permiso para realizar reuniones en las horas de trabajo, además que su creación dada su naturaleza no se da en el fuero de lo laboral sino en el ámbito civil. Además, *si es la patronal la que organiza el solidarismo, (quien se va a oponer)*, se pregunta Rodolfo Robles, dirigente guatemalteco de la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación (UITA).

Los dirigentes solidaristas niegan que su objetivo sea destruir a los sindicatos, pero afirman que su movimiento transformará a los sindicatos en organizaciones obsoletas. *Con un tipo de organización como el solidarismo no necesitamos de la confrontación, ni de una fuerza de lucha para hacer valer nuestros derechos - afirma Geovanny Marroquín, organizador del solidarismo en la Costa Atlántica de Guatemala -. Nosotros vamos a conseguir todos los beneficios sin enfrentamiento. Por ley natural, todo cae por su propio peso.*

A pesar de todas sus declaraciones, las asociaciones solidaristas han jugado en la práctica un rol directo en el socavamiento de la organización laboral. En junio de 1987, los sindicalistas de Lunafil de Guatemala ocuparon la fábrica cuando la patronal intento imponer unilateralmente turnos obligatorios de 12 horas en los fines de semana. Después de más de un año de tener la fabrica tomada, se llegó a un acuerdo. Los patronos aceptaron el reintegrar a los 24 sindicalistas que se mantuvieron ocupando la fábrica y a respetar su contrato. Pero cuando se reabrió la fábrica, los dueños contrataron nuevo personal con condiciones de trabajo diferentes, y fundaron una asociación solidarista en la empresa, a la vez que los trabajadores no sindicalizados recibieron incrementos salariales y otros beneficios -una cafetería, una cooperativa que vendía aparatos eléctricos y otras mercancías-.

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

El solidarismo ya tenía un pie dentro de la plantación bananera Arizona, en Izabal, cuando en junio de 1986 se fue a la huelga el sindicato por el despido de 27 trabajadores. El dueño de la finca provocó confrontaciones entre los solidaristas - a los que llamaba blancos - y los sindicalistas, que eran los rojos. Aunque 4 mil trabajadores de las fincas vecinas, realizaron una huelga en apoyo de sus compañeros, los solidaristas de la Arizona actuaron como esquirols rompe-huelgas. Guardias armados colocados en el puente de la única entrada a la plantación, la aislaron del resto del país. El sindicato no tuvo así ningún medio para obtener el apoyo de otros sectores, mientras que los solidaristas viajaban a la capital en el avión privado del dueño para informar a los periodistas de la situación. Durante la huelga, la asociación solidarista se dio a conocer montando una tienda de su propiedad en la remota plantación y consiguiendo a través de los solidaristas de una embotelladora local el permiso para la exclusiva en la venta de gaseosas. A los sindicalistas se les negó incluso el permiso para comprar en esta tienda.

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

Los dirigentes solidaristas afirman que es a causa de los problemas internos de los sindicatos que estos están perdiendo miembros. Pero es una pieza esencial de la estrategia solidarista el socavamiento de los sindicatos más beligerantes. Según CITGUA (Ciencia y Tecnología para Guatemala), las asociaciones solidaristas han

reemplazado a los sindicatos en al menos 17 centros de trabajo. En otros 18, están enfrentados los dos tipos de organización obrera y en la mayoría de estos casos el sindicato ya existía antes que llegara el solidarismo.

A pesar de que en Guatemala el fenómeno solidarista ha afectado a las organizaciones sindicales de todo el espectro ideológico, la federación sindical de izquierda, UNSITRAGUA, es la que más ha sufrido las embestidas del nuevo movimiento.

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

El solidarismo ha penetrado también ampliamente en centros de trabajo en los que no había organización obrera. A menudo, son compañías como la planta embotelladora Pepsi-Cola de Guatemala, que han logrado evitar la sindicalización de sus trabajadores con una fórmula en la que combinan el paternalismo con el control. Según solidaristas en la planta, los propietarios de la Pepsi mantienen la política de responder a las necesidades de los trabajadores antes de que se desarrolle el mal hábito de convertirlas en reclamos reivindicativos. Los trabajadores sindicalizados de la cercana planta de Coca-Cola, afirman que siempre que ellos logran un incremento salarial, a los trabajadores no sindicalizados de la Pepsi les conceden el mismo aumento.

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

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

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

Aunque teóricamente el solidarismo implica un esfuerzo conjunto entre trabajo y capital, sus críticos señalan que en la práctica todos los fondos solidaristas salen del bolsillo de los trabajadores. Las contribuciones del empleador no son más que un adelanto de la indemnización que por ley se debe dar a los empleados que son despedidos. Con la fórmula solidarista el empresario goza de un centro de trabajo pacificado y productivo sin que esto represente costos extra para la empresa. Los beneficios que con un sindicato podrían obtenerse por negociaciones colectivas y que tendrían que ser cubiertos por el bolsillo del empleador salen, en la fórmula solidarista, de las propias contribuciones que los obreros hacen a su asociación.

Sea que los trabajadores se unan al solidarismo por la coerción de sus patronos o por convicción ideológica o sencillamente por necesidades económicas, el efecto es el mismo. La organización que defiende realmente los derechos de los obreros queda socavada y es sustituida por otra que busca la conciliación obrero-patrón. Los



trabajadores quedan así sin protección contra una gerencia arbitraria y sin canal para presentar sus demandas. Gerardo Iglesias, representante de UITA para América Latina, afirma que después de un tiempo en las empresas solidaristas los trabajadores pierden beneficios y los incrementos salariales que reciben son menores que donde existe una representación sindical que los negocia.

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

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

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

El solidarismo juega también a favor de un modelo económico que se está imponiendo en toda Centroamérica y que no favorece a las mayorías empobrecidas. Alienta a los trabajadores a buscar las soluciones económicas solo en su centro de trabajo sin mirar más allá, a los intereses nacionales. Alimenta el mito del progreso individual, desviando así la atención de la globalidad del sistema económico injusto, que es la causa de su empobrecimiento. Las asociaciones tratan las necesidades de sus

miembros como si estos no fueran más que consumidores individuales, erosionando así la solidaridad de clase y poniendo a un lado sus necesidades como trabajadores. Mientras los sindicatos abordan los problemas económicos, sociales y políticos de la clase trabajadora y son parte de un movimiento popular más amplio, las asociaciones solidaristas tratan cuidadosamente de evitar cualquier vínculo político y así socavando los sindicatos debilitan también al movimiento popular en su conjunto.

El movimiento anti-sindical tiene poderosos padrinos entre los evolucionados intereses empresariales neoliberales, entre sectores de la jerarquía católica latinoamericana y también entre las fuerzas políticas derechistas. Aunque existen variantes, la inclinación hacia el sector privado de todos los gobiernos de la región, favorece también el solidarismo.

Los solidaristas tienen vínculos fraternos con movimientos similares en los Estados Unidos, los llamados ESOP y los círculos de calidad. Aunque la evidencia de que el gobierno de Estados Unidos participa directamente en el financiamiento del solidarismo no es fácil de conseguir, el fortalecimiento del sector privado, la privatización de los servicios públicos, la búsqueda de la armonía social y la destrucción de los movimientos populares, son objetivos que el gobierno de Estados Unidos comparte con el solidarismo. Desde el punto de vista de Estados Unidos, un movimiento social con base local, es la mejor herramienta para lograr estos objetivos. El vicepresidente ejecutivo de Talman Savings and Loan en Chicago, lo da a entender cuando declara: *Creo que el resto de América Latina aceptara de Costa Rica ideas que no aceptaría directamente de los Estados Unidos.*

En 1985, una comisión bipartidista de la Presidencia norteamericana encabezada por el ex-embajador en la OEA, William Middendorf, fue encargado de desarrollar estrategias para extender la propiedad capitalista, la privatización y políticas de libre mercado en Centroamérica y la Cuenca del Caribe. Uno de los miembros de este grupo era Joseph Recinos, empresario guatemalteco ligado al solidarismo. En su informe final, la comisión señaló a La Perla como un modelo de la extensión de la propiedad y

recomendó que la AID apoyara programas educativos que promovieran esquemas de propiedad laboral, abriendo así el camino para que la agencia financiara organismos solidaristas. Los investigadores de ASEPROLA, sostienen que parte de las ayudas norteamericanas al gobierno de Costa Rica se han transferido al movimiento solidarista y en Guatemala la AID ha financiado encuentros solidaristas.

La debilidad interna del movimiento sindical abre también una puerta al solidarismo. A excepción de Nicaragua, las tasas de sindicalización son bajas en la región, entre un 4 y un 15% de los asalariados, según ASEPROLA, dejando a la fuerza laboral de los innumerables centros de trabajo sin organización, vulnerables a la penetración de esta ideología colaboracionista.

Pero incluso en los lugares en los que los trabajadores están organizados en sindicatos, los líderes sindicales son críticos del trabajo que han realizado en el pasado. Un enfoque estrecho en los temas económicos, una falta de creatividad en el desarrollo de tácticas y de reivindicaciones, practicas internas no democráticas y fallas a la hora de hacer alianzas con otros sectores en torno a problemas sociales más amplios, son algunos de los errores que mencionan en su autocrítica. La visión solidarista de paz y armonía social puede ser atractiva para trabajadores cansados de largos conflictos de los que obtienen tal vez pequeños resultados. Y el llamado a ser apolíticos puede tener fuerza entre aquellos que ven en los vínculos con los partidos políticos un peligro para sus propios intereses.

Las divisiones entre los sindicatos hacen a menudo más difícil la lucha contra la invasión de esta ideología. En Nicaragua, por ejemplo, la CUS, central sindical apoyada por el IADSL, se opone al solidarismo pero no esta interesada en unirse al FNT sandinista para enfrentarlo. Se nos hace más fácil la defensa desde nuestra propia perspectiva, opina el secretario político de la CUS, Carlos Martínez. En Costa Rica, ASEPROLA informa que los sindicatos están unificados en una posición anti-solidarismo, pero no en la estrategia para combatirlo.

El movimiento solidarista ha encontrado resistencia en los miembros más recalcitrantes de las burguesías de la región, que ven en cualquier forma de organización obrera una amenaza. La dirigente solidarista guatemalteca Sanchinelli cuenta que un preocupado empresario le preguntó: ¿Que va a pasar cuando los trabajadores me digan: o nos vende la fábrica o la paramos?. La creciente crisis económica en la que esta envuelta Centroamérica esta llamada a incrementar los conflictos en los centros de trabajo y no a disminuirlos. Con el creciente numero de despidos y con las presiones patronales en favor de una mayor eficiencia a cambio de ninguna recompensa, será difícil convencer a los trabajadores de que realmente compartan los intereses de su patrón. Y en estos tiempos difíciles, incluso aquellos empresarios que aceptan la filosofía solidarista, encontraran difícil el justificar las inversiones iniciales que requiere la implantación del movimiento.

Todo dependerá también de la eficacia con que los obreros organizados se opongan al solidarismo. Al menos en algunos países, los sindicatos, desde una perspectiva ideológica muy variada, se han unido para crear un movimiento coordinado en lo legal y en lo educativo para enfrentar el desafío del solidarismo. En Guatemala, las organizaciones obreras han cuestionado en los tribunales la legalidad jurídica del movimiento desde el punto de vista de la Constitución y han apoyado una ley que exige a las compañías depositar las futuras indemnizaciones de sus trabajadores en bancos estatales, para que estos fondos no puedan ser traspasados a las asociaciones solidaristas. Comités de educación sindical a lo largo de toda la región han publicado materiales críticos sobre el solidarismo y han desarrollado talleres con sus miembros para explicarles el fenómeno y discutir juntos como enfrentarlo.

Pero lo que quizás es más importante es la evaluación crítica que los dirigentes obreros están haciendo de su propio trabajo, comprendiendo que, entre otros errores, fallaron a menudo en la oferta de alternativas económicas y sociales para los miembros del sindicato. Estamos analizando como cubrir el espacio que habíamos dejado al solidarismo, dice uno de los organizadores del sindicato bananero de Guatemala. Este trabajador enfatiza la importancia que tiene el tratar de ganarse a los trabajadores que

se han hecho solidaristas mas que el tratarlos como enemigos, porque la mejor forma de combatir el solidarismo es fortalecer el sindicato.

## **5.2 La visión empresarial**

Este trabajo se apoyó en la documentación y fuentes primarias preexistentes sin embargo también se baso en una entrevista guiada en donde se obtuvo como resultado que la organización empresarial observa al sindicato como fuente de inconvenientes, desconfianza y que alienta la holgazanería y la confrontación. Aunque por otro lado existen empresarios que sobre la base de alentar el solidarismo ven inocua la existencia de sindicatos ya que suponen que la propia oferta del solidarismo les parece más atractiva, en cuyo caso no ven ninguna oposición en el sindicato. Como ya se dijo los nuevos capitales, con otra tendencia, ven el solidarismo una fuente de apoyo para la consolidación de este sistema y la protección de la propiedad privada. Basta citar en este apartado como se promociona a Costa Rica, en el marco de la atracción de capitales a su mercado

La fuerza laboral costarricense es considerada una de las principales atracciones para los inversionistas extranjeros, debido a su alto nivel de escolaridad y su nivel educativo. El gobierno ha otorgado alta prioridad a la inversión en educación pública, incluyendo tanto el sistema universitario como el entrenamiento técnico y vocacional. La abolición del ejército en 1949 liberó recursos que han sido invertidos en educación gratuita y servicios de salud para la población, con lo que se mantiene un gasto en educación de más del 5% del PIB. Como uno de los resultados de estos esfuerzos, en la actualidad Costa Rica tiene uno de los más altos Índices de desarrollo humano entre los países en desarrollo (0.834) y una de las más altas tasas de alfabetismo de las Américas (95.6%), con una cantidad de años de escolaridad esperada de 10, de acuerdo con los indicadores de desarrollo mundial 2004 del Banco Mundial.

Los sindicatos solo tienen un rol significativo entre los trabajadores del sector público. La principal forma de organización laboral entre las compañías privadas son las

asociaciones solidaristas, las cuales son mantenidas por los trabajadores y por cuotas patronales como una forma de sindicato de crédito y que incluye otros servicios de asistencia. Los inversionistas parecen estar muy satisfechos con el funcionamiento de las asociaciones solidaristas, comentando que tienden a trabajar con la compañía y no contra ella. Las asociaciones no han sido conflictivas ni utilizadas para negociaciones salariales. Algunas compañías tienen un consejo de trabajadores permanente separado, que sirve como mecanismo retransmisión de quejas y problemas, el cual ha funcionado de muy buena forma.

### **5.3 La visión solidarista de los trabajadores**

Como también se mencionó ante la existencia de estos dos movimientos, y ante la presión de mantener una postura de no confrontación frente al patrono, el solidarismo al parecer está ganando espacio dentro de los trabajadores ya que obtienen beneficios, según ellos, más concretos y no de índole abstracta como lo sería una lucha por la reducción de jornadas de trabajo. Por otro lado existe una visión de que el solidarismo conlleva beneficios para el trabajador. De hecho las asociaciones solidaristas, como ya se mencionó, están integradas por iniciativa del propio patrono y se integran con personal de confianza de este.

### **5.4 La visión sindical**

Como se aprecia los sindicatos ven en el movimiento solidarista una amenaza a su organización, por la que están en el proceso de reinventarse como institutos de trabajadores porque la posición de los solidaristas es más ventajosa ya que cuentan con el favor de los empresarios. Por otro lado, existe dentro de la visión sindical la descalificación de las conquistas que los trabajadores logran en el sistema solidarista ya que según ellos estas son especie de reducidos beneficios sin ningún tipo de peso que represente una reivindicación real para los trabajadores. Las compañías donde rige el 'solidarismo' - un fenómeno social de origen costarricense - han tratado de debilitar y reemplazar a los sindicatos independientes. En esta forma de asociación obrera-

patronal, conocida como una asociación solidarista, los trabajadores no enfrentan a la compañía con temas como salarios y condiciones laborales. Este movimiento intentó reemplazar la negociación colectiva con la paz laboral. Las asociaciones solidaristas suministran una serie de servicios atractivos, utilizables por los trabajadores, que incluyen facilidades de crédito, eventos sociales y deportivos, pero no pretenden defender los derechos de los trabajadores, estas asociaciones no tienen derecho a la negociación colectiva. El solidarismo es financiado en parte por las compañías y en parte por una deducción automática de los salarios de los trabajadores, y son esencialmente asociaciones de trabajadores que favorecen a la gerencia. A comienzos de la década de los noventa, los sindicatos independientes de la industria bananera en Costa Rica ya casi habían sido destruidos por el movimiento solidarista. La Organización Internacional del Trabajo de las Naciones Unidas específicamente decidió que, como éstas no son organizaciones independientes únicamente compuestas de trabajadores, las asociaciones solidaristas no cumplían con los requisitos de libre asociación así como son definidos en los Convenios 87 y 98. Específicamente, hay violación de estos convenios fundamentales internacionales si las asociaciones solidaristas ingieren en la libre organización sindical, lo que es el caso en Costa Rica. Los sindicatos ven al solidarismo como una tentativa premeditada para eliminar y reemplazar los derechos fundamentales de libertad sindical y negociación colectiva. Muchas compañías bananeras continúan fomentando el crecimiento de dicho movimiento hoy día.

Pensada y sistematizada, para defender los más altos intereses de los empresarios, el solidarismo, no se presenta como una estrategia en contra de los trabajadores. Su máscara es la de un movimiento de solidaridad donde obreros y empresarios se ayudarán mutuamente. Se afirma que es un movimiento que permite erradicar la lucha de clases. Por eso, las asociaciones solidaristas de cualquier expresión, surgen con la aceptación y voluntad del empresario y no como resultado de una auténtica gestión de las y los trabajadores. Quienes no están libres de la represión, cuando reclaman sus derechos. Con la globalización de la economía, se implementan nuevas formas de producción, para elevar los niveles de efectividad, eficiencia y

competitividad de las empresas. De ahí que los empresarios busquen modelos alternativos de organización. Es decir, esta argumentación es la base del sindicato para apuntalar su diferencia de concepción e ideológica.

Existe una evidente lucha entre los dos movimientos desde aspectos tan variados como su concepción, sus principios y su orientación. La propia Organización Internacional del Trabajo ha establecido recomendaciones sobre la incursión del solidarismo en el ámbito laboral Véase 259 o informe, caso número 1459 (Guatemala), párrafo 305.).

788. La posibilidad de que los delegados del personal, que representen al 10 por ciento de los trabajadores, celebren convenios colectivos con el empleador, aun en el supuesto de que existan ya una o varias asociaciones laborales, no fomenta la negociación colectiva en el sentido del artículo 4 del Convenio número 98; además, habida cuenta del reducido porcentaje mencionado, dicha posibilidad puede menoscabar la posición de las organizaciones de trabajadores, contrariamente a lo dispuesto en el artículo 3, párrafo 2, del Convenio número 154.

(Véase Recopilación de 1985, párrafo 584.)

789. Teniendo en cuenta la importancia de la independencia de las partes en la negociación colectiva, las negociaciones no deberían llevarse a cabo en nombre de los trabajadores o de sus organizaciones por conducto de representantes designados o controlados por los empleadores o sus organizaciones.

790. La interferencia de las asociaciones solidaristas en actividades sindicales incluida la negociación colectiva, a través de arreglos directos concluidos entre un empleador y un grupo no sindicalizado de trabajadores, aun habiendo sindicato en la empresa, no promueve la negociación colectiva en el sentido del artículo 4 del Convenio número 98, que se refiere al fomento de la negociación entre los empleadores y sus organizaciones y las organizaciones de trabajadores. El comité considera también que



al estar las asociaciones solidaristas financiadas en parte por los empleadores, integradas por trabajadores pero también por altos cuadros y personal de confianza del empleador y a menudo suscitadas por los empleadores, no pueden realizar un papel como organizaciones independientes en el proceso de negociación colectiva, proceso éste que debe llevarse a cabo entre un empleador (o una organización de empleadores) y una o más organizaciones de trabajadores, totalmente independientes entre ellas. Esta situación plantea pues problemas de aplicación con respecto al Artículo 2 del Convenio número 98, que consagra el principio de plena independencia de las organizaciones de trabajadores en el ejercicio de sus actividades.

### **5.5 Qué movimiento se adapta más a la realidad guatemalteca**

Es evidente que resulta difícil, en un país como Guatemala, donde existe falta de empleo para cubrir la necesidad de la población y grados de extrema pobreza supeditar las fuentes de alimento, empleo y subsistencia de la población a qué tipo de organización debe privilegiarse en el país. Con ello tampoco quiere decirse que sólo sea una diferencia de forma sino que hay mucho de profundidad en la polémica y en la propuesta. Es evidente que debe privilegiarse un espacio de discusión y favorecerse en un análisis diacrónico para establecer qué se adapta con más facilidad al contexto guatemalteco.

En este contexto es evidente que los esquemas del pasado deben quedar atrás, el discurso del movimiento sindical debe renovarse en búsqueda de un verdadero protagonismo social.

El descrédito en el cual ha caído esta organización responde más a la falta de capacidad para brindar respuestas oportunas a las necesidades de los trabajadores que a las campañas de desprestigio de las cuales han sido objeto.

El sindicato puede retomar el protagonismo perdido en la vida democrática del Estado, pero solo lo logrará si se convierte en un espacio de participación, integración y de constante innovación.

## 5.6 Diferencias ideológicas y filosóficas entre el sindicalismo y el solidarismo

### 5.6.1 Cuadro de diferencias ideológicas entre el sindicalismo y el solidarismo

<b>Sindicalismo</b>	<b>Solidarismo</b>
1.- Revolución industrial	1.- Protege la unidad productiva
2.- Lucha de clases	2.- Acoplamiento de las diferencias individuales
3.- Auge del socialismo	3.- Desarrollo participativo
4.- Explotación en muchos casos	4.- Centroamericano
	5.- Una nueva opción

### 5.6.2 Cuadro de diferencias filosóficas entre el sindicalismo y el solidarismo

<b>Sindicalismo</b>	<b>Solidarismo</b>
1.- Es un movimiento	1.-Es un sistema

2.- Voluntaria (libre asociación)	2.- Voluntaria (libre asociación)
3.- No lucrativa	3.- No lucrativa
4.- Coercitiva	4.- Ayuda mutua
5.- Contributivo	5.- Armonía obrero - patronal
6.- Confrontación	6.- Fomenta el ahorro
7.- Paternalista	7.- Organización formal participativa
8.- Organización formal	8.- Incremento de la producción
9.- Fomenta dependencia	9.- Democratización de capital
10.- Mejoras condiciones de trabajo	10.- Propiedad laboral
11.- Influencia extranjera	11.- Centroamericana
12.- Participación política del sector laboral	12.- Fomenta independencia
13.- Directivos gozan de inmovilidad y beneficios especiales	13.- Generador de empleados
14.- Antagonismo obrera – patronal	14.- Generador de oportunidades
15.- Promover desarrollo de aptitudes de liderazgo	15.- Promover micro–pequeña empresa

16.- Derecho de huelga	16.- Creación de su patrimonio
17.- Lucha de clases	17.- Democrático
18.- Celebrar pactos	18.- Elevar nivel de vida en general
19.- Condenada al trabajador a seguir siendo un asalariado	19.- Incrementa poder adquisitivo en general
20.- Reivindica al trabajador	20.- Participación de excedentes
21.- Rendimiento económico por medio de convención colectiva	21.- Rendimiento económico por medio de servicios, baja de precios e inversiones
	22.- Cambiar estructuras sociales pacíficamente
	23.- Dignifica la persona humana empresarios y sus familias
	24.- Brinda la oportunidad al trabajador de participar de las bondades del sistema de la libre empresa
	25.- Promueve un desarrollo integral del trabajador y su familia
	26.- Fomenta auto estima y elimina apatía

	27.- Promover desarrollo de aptitudes de liderazgo.
	28.- Solidaridad humana en el campo ético–económico de las empresas
	29.- Cubre necesidades básicas
	30.- Junta Directiva ad honórem sin beneficios especiales
	31.- Sin compromisos políticos (apolíticos)
	32.- Escuela (semillero) empresarial
	33.- Complementa el concepto de responsabilidad corporativa



## CONCLUSIONES

1. Existe la necesidad de estudiar con mayor detenimiento la función, naturaleza, sobre todo, el impacto que está teniendo el solidarismo en Guatemala, proyectándolo en el ámbito laboral que es donde cumple su función.
2. El movimiento solidarista, con el apoyo del sector empresarial, ofrece algunas ventajas sobre el sindicalismo, pero tiene como debilidad, el hecho que los trabajadores no están debidamente representados, ni existe una oposición cuando los intereses de los mismos se ven afectados.
3. El solidarismo es un movimiento que se originó en Centroamérica, siendo Costa Rica, el primer lugar, y Guatemala ocupa el segundo lugar, y sigue avanzando a los demás países de la región, se considera que por las circunstancias políticas que se están dando, está desplazando al sindicalismo.
4. El solidarismo ha tenido impacto en el ordenamiento jurídico civil, toda vez que al amparo del Artículo 15 del Código Civil, se han constituido entidades de esta naturaleza, como asociaciones civiles, no lucrativas, fuera del contexto laboral.
5. En el campo económico no ha tenido mayor impacto, en beneficio de la clase trabajadora, sus ventajas son superficiales, por lo que se han considerado como un respiro para los trabajadores, y en cuanto a la producción, el impacto ha sido mínimo, pues relativamente son pocas las empresas que cuentan con asociaciones solidaristas.





## RECOMENDACIONES

1. Conformar una comisión tripartita que esté integrada por las autoridades laborales, empleadores y trabajadores, a efecto de abrir la discusión y el estudio sobre el solidarismo, con el objeto de establecer el impacto que está teniendo en Guatemala, en el escenario laboral, que es donde realmente tiene delimitado su campo de acción.
2. Realizar un estudio jurídico constitucional, a efecto de establecer la procedencia de ubicar a las asociaciones solidaristas dentro de la legislación laboral, si no fuese posible por incompatibilidad con la Constitución y con los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), promulgar una ley ordinaria, que reconozca y regule a las asociaciones solidaristas en Guatemala, con el objeto de tutelar los derechos de los trabajadores.
3. Constituir escuelas de capacitación para formar nuevos dirigentes sindicales, con capacidad, principios, valores morales, ética y honestidad para hacer un replanteamiento del movimiento sindical, para rescatar el espacio que le han cedido al movimiento solidarista.
4. Que el Congreso de la República de Guatemala emita un código de ética moral, que rijan la conducta de todos los integrantes de los comités ejecutivos y consejos consultivos de los sindicatos, a efecto de lograr una verdadera y auténtica defensa de los intereses de los trabajadores, y de esta forma rescatar la credibilidad y confianza que la clase trabajadora debe tener en el movimiento sindical.



## **ANEXO**



**ANEXO A**

**ACUERDOS GUBERNATIVOS  
ACUERDO MINISTERIALES Y  
CONVENIOS INTERNACIONALES DE TRABAJO  
RATIFICADOS POR GUATEMALA**

**ACUERDO GUBERNATIVO NÚMERO 512-98**

Guatemala, 29 de julio de 1998.

El Presidente Constitucional de la República,

**CONSIDERANDO:**

Que la Constitución Política de la República de Guatemala, reconoce y garantiza el derecho de asociación; y que la personalidad jurídica de las asociaciones civiles es efecto de su inscripción en el Registro Civil del municipio donde se constituyan.

**CONSIDERNADO:**

Que de conformidad con el Artículo 18 del Código Civil, reformado por el Artículo 53 del Decreto 114-97 del Congreso de la República, Ley del Organismo Ejecutivo, es imperativo la emisión de las disposiciones que normen y establezcan los requisitos de inscripción de las asociaciones civiles en el registro civil correspondiente.

**POR TANTO:**

En el ejercicio de las facultades que le confiere el literal e) del Artículo 183 de la Constitución Política de la República de Guatemala,

## **ACUERDA:**

Emitir el siguiente:

### **REGLAMENTO DE INSCRIPCION DE ASOCIACIONES CIVILES**

ARTÍCULO 1.- CONSTITUCIÓN: Las asociaciones civiles no lucrativas a que se refiere el Artículo 18 del Código Civil, deberán constituirse en escritura pública.

ARTÍCULO 2.- DE LA ESCRITURA DE CONSTITUCIÓN: La escritura pública de constitución de Asociaciones, además de los requisitos legales respectivos, deberá contener los requisitos especiales siguientes:

1. La comparecencia de un número de asociados mayor al numero de los cargos que integren la Junta Directiva conforme a sus estatutos;
2. Declaración expresa de la voluntad de constituir una asociación civil no lucrativa.
3. La aprobación de los estatutos que regirán su actuación y funcionamiento.
4. La elección de su Junta Directiva.

ARTÍCULO 3.- DE LOS ESTATUTOS: El cuerpo estatutario que regirá la actuación y funcionamiento de la Asociación en su desarrollo deberá dividirse en capítulos que regularán dentro de su articulado, como mínimo los siguientes aspectos:

- I.- Denominación, naturaleza, objeto, domicilio, plazo y fines.
- II.- De los asociados:
  1. Requisitos de ingreso,
  2. Derechos y deberes.
- III.- Estructura orgánica:
  1. De la Asamblea General: integración, sesiones, convocatoria, resoluciones, quórum y atribuciones;

2. De la Junta Directiva: integración, elección de los miembros, toma de posesión y duración en los cargos, resoluciones y atribuciones;
3. Del Presidente: funciones o atribuciones;
4. Del Vicepresidente: funciones o atribuciones;
5. Del Secretario: funciones o atribuciones;
6. Del Tesorero: funciones o atribuciones; y,
7. De los Vocales: funciones o atribuciones;

IV.- Del Patrimonio y régimen económico:

1. Integración;
2. Destino; y,
3. Fiscalización del patrimonio.

V.- Del régimen disciplinario:

1. Faltas;
2. Sanciones;
3. Procedimientos; y,
4. Recursos.

VI.- De las modificaciones a los estatutos:

1. Solicitud;
2. Estudio;
3. Quórum de aprobación;
4. Resolución.

VII.- De la disolución y liquidación:

1. Causas; y,
2. Procedimiento,

VIII.- Disposiciones finales:

1. Interpretación de los estatutos.

ARTÍCULO 4.- DE LA INSCRIPCIÓN: Las asociaciones civiles no lucrativas, para su inscripción en el registro civil del municipio donde se constituyan, deberán presentar:

1. Solicitud por escrito firmada por su Representante Legal,
2. Testimonio y duplicado de la escritura pública de constitución.

Si la documentación presentada, cumple con los requisitos legales, el registrador civil, procederá a practicar la inscripción correspondiente, caso contrario lo hará constar en el propio documento que devolverá debidamente razonado.

El acto de inscripción de las asociaciones que realice el Registro Civil, no convalida las disposiciones de sus estatutos que adolezcan de nulidad o que sean anulables.

ARTÍCULO 5.- AVISO: En el aviso contemplado en el Artículo 385 del Código Civil, cuando se trate de asociaciones civiles sin fines lucrativos, el registrador civil, consignará: El número de asociaciones inscritas, y las fechas de su inscripción; y de cada asociación inscrita: la denominación, el objeto, y la sede.

ARTÍCULO 6.- MODIFICACIÓN A LOS ESTATUTOS. Toda modificación de los estatutos de las asociaciones civiles deberá hacerse en la forma prevista en sus estatutos y documentarse en escritura pública otorgada por su representante legal. Para su inscripción en el registro civil, deberá presentarse testimonio y duplicado de dicho instrumento público.

Las modificaciones a los estatutos de las asociaciones civiles cuya personalidad jurídica se haya otorgado por el Organismo Ejecutivo, deberán documentarse en escritura pública y cumplir los requisitos establecidos en este reglamento.

ARTÍCULO 7.- REQUISITOS ESPECIALES: Además de los requisitos establecidos en los respectivos estatutos, en la Asamblea en que se aprueben las modificaciones se hará constar que se cumplió con los siguientes aspectos:



1. Nombres y apellidos de todos los asociados activos presentes;
2. La totalidad de los asociados activos que tiene la asociación;
3. El porcentaje de los asociados activos presentes y representados en relación a la totalidad de los asociados activos de la asociación;
4. El total de los asociados que voten a favor de la aprobación de las modificaciones a los estatutos; y,
5. La firma de todos los asociados presentes.

ARTÍCULO 8.- El Ministerio de Gobernación por acuerdo ministerial, aprobará los estatutos y reconocerá la personalidad jurídica de las fundaciones y otras formas de asociaciones que requieran por ley tal formalidad. Igualmente reconocerá la personalidad jurídica y aprobará los estatutos y las modificaciones de los estatutos de las asociaciones civiles no lucrativas que se lo hayan solicitado antes de la vigencia de la modificación del Artículo 18 del Código Civil.

ARTÍCULO 9.- VIGENCIA: El presente acuerdo comenzará a regir el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial.

**COMUNIQUESE**

ÁLVARO ENRIQUE ARZU YRIGOYEN

El Ministro de Gobernación

RODOLFO ADRIAN MENDOZA ROSALES

## **ACUERDO MINISTERIAL NÚMERO 649-2006**

Guatemala, 24 de mayo de 2006.

EL MINISTERIO DE GOBERNACIÓN

### **CONSIDERANDO:**

Que el Decreto 90-2005 del Congreso de la República, Ley del Registro Nacional de las Personas, establece que queda a cargo del Ministerio de Gobernación, la inscripción y registro de las personas jurídicas reguladas en los Artículos del 438 al 440 del Código Civil, y otras leyes, el que deberá recabar la información de los diferentes Registros Civiles de la República, debiendo para el efecto implementar los mecanismos y procedimientos para su inscripción, registro, archivo, así como regular todo lo concerniente a su funcionamiento;

### **POR TANTO:**

En ejercicio de las funciones que le confiere el Artículo 194 literal a) y f) de la Constitución Política de la República de Guatemala y, con fundamento en lo que establecen los Artículos 27 literal d) y m), y 36 literal b) y h) de la Ley del Organismo Ejecutivo.

### **ACUERDA:**

ARTÍCULO 1.- Crear el Registro de Personas las Jurídicas a cargo del Ministerio de Gobernación, que tendrá a su cargo la inscripción, registro y archivo de las mismas.

ARTÍCULO 2.- El Ministro de Gobernación, recabará la información y documentación de los diferentes Registros Civiles de la Republica, relacionada con las personas jurídicas, a mas tardar al vencerse el plazo a que se refiere el Artículo 102 del Decreto 90-2005 del Congreso de la República, Ley del Registro Nacional de las Personas, a través de las Gobernaciones Departamentales, quienes deberán trasladarla al Ministerio de Gobernación, quien dispondrá del lugar apropiado para su archivo definitivo.

ARTÍCULO 3.- Las Gobernaciones Departamentales de toda la República, tendrán a su cargo la recepción de todas las solicitudes relativas a la inscripción, modificación, transformación, fusión, disolución y liquidación de las personas jurídicas, e inscripción de representantes legales. Las solicitudes serán ingresadas y operadas inmediatamente en el Sistema Informático de Registro de Personas Jurídicas (SIRPEJU).

El SIRPEJU podrá ser consultado desde la Internet y brindará toda la información relativa al estado de la solicitud y lo relacionado con las personas jurídicas registradas y/o en trámite.

Las solicitudes que se dirijan al Ministerio de Gobernación, a través de las Gobernaciones Departamentales, deberán ser acompañadas de los instrumentos públicos y demás documentos que establezcan las leyes, en donde conste el acto a inscribir, además del duplicado. Una vez ingresada la solicitud al SIRPEJU, la Gobernación Departamental procederá a remitir la solicitud y documentos adjuntos al Registro de las Personas Jurídicas del Ministerio de Gobernación.

ARTÍCULO 4.- De conformidad con las Normas Generales de Acceso a la Información Publica en el Organismo Ejecutivo y sus Dependencias, lo relativo a certificaciones y copias secretariales, se regulará conforme a la Ley del Organismo Judicial y causaran los honorarios que establecerá el arancel respectivo.

ARTÍCULO 5.- El Ministerio de Gobernación emitirá las disposiciones reglamentarias que fueren necesarias para facilitar a los usuarios el acceso al SIRPEJU y la inscripción, registro y archivo de las personas jurídicas.

ARTÍCULO 6º.- El presente acuerdo empezará a regir el día siguiente de su publicación en el Diario de Centro América.

**COMUNIQUESE,**

Carlos Vielmann Montes  
Ministro de Gobernación

Ezequiel Rodríguez  
Viceministro Administrativo  
Ministro de Gobernación

## **ACUERDO MINISTERIAL NÚMERO 904-2006**

Guatemala, 12 de julio de 2006.

EL MINISTRO DE GOBERNACIÓN

### **CONSIDERANDO:**

Que en cumplimiento del mandato del Congreso de la República de Guatemala, contenido en el Artículo 102 del Decreto Número 90-2005, mediante Acuerdo Ministerial Número 649-2006 del 24 de mayo de 2006, publicado en el Diario de Centro América el 16 de junio de 2006, se creó el Registro de las Personas Jurídicas del Ministerio de Gobernación.

### **CONSIDERANDO:**

Que de conformidad con el Artículo 102 del Decreto 90-2005 del Congreso de la República de Guatemala, Ley del Registro Nacional de las Personas, le confiere la facultad al Ministro de Gobernación para implementar los mecanismos y procedimientos de inscripción, registro y archivo de las personas jurídicas. Que el procedimiento relacionado con el registro de las personas jurídicas, en la mayoría de Registros Civiles de la República, estuvo basado en un sistema manual, con soporte en documentos de respaldo por medio de libros.

### **CONSIDERANDO:**

Que el nuevo Registro de las Personas Jurídicas del Ministerio de Gobernación, debe actualizar la información proporcionada por los Registros Civiles de la República, procurando la modernización y transformación en un Registro Electrónico.

## **POR TANTO:**

En ejercicio de las funciones que le confiere el Artículo 194 literal a) y f) de la Constitución Política de la República de Guatemala y con fundamento en lo que establecen los Artículos 27 literal d) y m), y 36 literal b) y h) de la Ley del Organismo Ejecutivo, Decreto número 114-97 del Congreso de la República de Guatemala.

## **ACUERDA:**

Lo siguiente,

ARTÍCULO 1.- Se establece el sistema único de registro electrónico de personas jurídicas que registrará todo lo relativo a la inscripción, modificación, transformación, fusión, disolución y liquidación de las mismas; e inscripción de representantes legales. El registro electrónico estará integrado dentro del Sistema Informático de Personas Jurídicas (SIRPEJU) del Ministerio de Gobernación.

La administración del Sistema Informativo de Personas Jurídicas (SIRPEJU) para efecto de registro, control y seguridad, estará a cargo de la Dirección de Tecnología de la Información y del Registro de las Personas Jurídicas del Ministerio de Gobernación.

El SIRPEJU se encargará del registro y archivo de la información recibida, introducida, procesada y desplegada, relacionada con los actos relativos a la constitución y vida jurídica, de las personas jurídicas.

ARTÍCULO 2.- El Sistema Informático de Personas Jurídicas (SIRPEJU) deberá, ser un sistema ágil, adaptable a los requerimientos y avances en las tecnologías de la información, de acceso remoto, seguro, confiable y provisto de los resguardos necesarios para garantizar la seguridad jurídica registral.

ARTÍCULO 3.- A partir del día diecisiete de julio de dos mil seis, se autoriza al Registro de las Personas Jurídicas del Ministerio de Gobernación, para que por medio del Sistema Informático de Personas Jurídicas (SIRPEJU), se implemente el sistema único de registro de las personas jurídicas; en consecuencia, a partir de esa fecha dejarán de llevar los registros mediante libros en forma manual. Los registros manuales contenidos en libros deberán ser conservados y preservados en el Registro. Toda la información en ellos contenida, deberá ser trasladada a formato electrónico.

ARTÍCULO 4.- El presente Acuerdo empezará a regir el día de su publicación en el Diario de Centro América.

**COMUNIQUESE,**

Carlos Vielmann Montes  
Ministro de Gobernación

Ezequiel Rodríguez  
Viceministro Administrativo  
Ministro de Gobernación

## **CONVENIOS INTERNACIONALES DE TRABAJO RATIFICADOS POR GUATEMALA**

### **CONVENIO No. 87**

#### **SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL Y LA PROTECCIÓN DEL DERECHO DE SINDICACIÓN, 1948**

**FECHA DE RATIFICACIÓN: 28 DE ENERO DE 1952**  
**FECHA DE PUBLICACIÓN: 11 DE FEBRERO DE 1952**

#### **PREÁMBULO**

La conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 de junio de 1948 en su trigésima primera reunión;

Después de haber decidido adoptar, en forma de convenio, diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión;

Considerando que el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo enuncia, entre los medios susceptibles de mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz, “la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical”;

Considerando que la Declaración de Filadelfia proclamó nuevamente que “la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante”;



Considerando que la Conferencia Internacional del Trabajo, en su trigésima reunión, adoptó por unanimidad los principios que deben servir de base a la reglamentación internacional, y

Considerando que la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su segundo período de sesiones, hizo suyos estos principios y solicitó de la Organización Internacional del Trabajo la continuación de todos sus esfuerzos a fin de hacer posible la adopción de uno o varios convenios internacionales, adopta, con fecha nueve de julio de mil novecientos cuarenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948:

## **TEXTO**

### **Parte I. Libertad Sindical**

#### Artículo 1

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.

#### Artículo 2

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

#### Artículo 3

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.
2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

#### Artículo 4

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

#### Artículo 5

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

#### Artículo 6

Las disposiciones de los Artículos 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

#### Artículo 7

La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los Artículos 2, 3 y 4 de este Convenio.

#### Artículo 8

1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.
2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

## Artículo 9

1. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio.
2. De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8 del Artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, no deberá considerarse que la ratificación de este Convenio por un Miembro menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías prescritas por el presente Convenio.

## Artículo 10

En el presente Convenio, el término [organización] significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

## **Parte II. Protección del Derecho de Sindicación**

### Artículo 11

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

## **Parte III. Disposiciones Diversas**

### Artículo 12

1. Respecto de los territorios mencionados en el artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enmendada por el Instrumento de enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1946, excepción hecha de los territorios a que se refieren los párrafos 4 y 5 de dicho Artículo, tal como quedó enmendado, todo Miembro de la Organización que

ratifique el presente Convenio deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, en el plazo más breve posible después de su ratificación, una declaración en la que manifieste:

- a) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;
- b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
- c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los que es inaplicable;
- d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión.

2. Las obligaciones a que se refiere los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.
3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.
4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado, de conformidad con las disposiciones del Artículo 16, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro aspecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

### Artículo 13

1. Cuando las cuestiones tratadas en el presente Convenio sean de la competencia de las autoridades de un territorio no metropolitano, el Miembro responsable de las relaciones internacionales de ese territorio, de acuerdo con el gobierno del territorio, podrá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del

Trabajo una declaración por la que acepte, en nombre del territorio, las obligaciones del presente Convenio.

2. Podrán comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que se acepten las obligaciones de este Convenio:
  - a) dos o más Miembros de la Organización, respecto de cualquier territorio que esté bajo su autoridad común; o
  - b) Toda autoridad internacional responsable de la administración de cualquier territorio, en virtud de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas o de cualquier otra disposición en vigor, respecto de dicho territorio.
3. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos precedentes de este artículo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.
4. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.
5. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del Artículo 16, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

## **Parte IV. Disposiciones Finales**

### Artículo 14

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

### Artículo 15

1. Este convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

### Artículo 16

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años en las condiciones previstas en este artículo.

### Artículo 17

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas

ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

#### Artículo 18

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el Artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

#### Artículo 19

A la expiración de cada período de diez años, a partir de la fecha en que este Convenio entre en vigor, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión total o parcial del mismo.

#### Artículo 20

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:
  - a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el Artículo 16, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
  - b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

#### Artículo 21

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.



## **CONVENIOS INTERNACIONALES RATIFICADOS POR GUATEMALA**

### **CONVENIO No. 98**

#### **SOBRE EL DERECHO DE SINDICALIZACIÓN Y DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA, 1949**

**FECHA DE RATIFICACIÓN: 22 DE ENERO DE 1952**

**FECHA DE PUBLICACIÓN: 12 DE FEBRERO DE 1952**

#### **PREÁMBULO**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 8 de junio de 1949 en su trigésima segunda reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

Adopta, con fecha primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949:

## TEXTO

### Artículo 1

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.
2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:
  - a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;
  - b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

### Artículo 2

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.
2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

### Artículo 3

Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes.

#### Artículo 4

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

#### Artículo 5

1. La legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el presente Convenio en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía.
2. De acuerdo con los principios establecidos en el párrafo 8 del Artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un Miembro no podrá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes, que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía las garantías prescritas en este Convenio.

#### Artículo 6

El presente Convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto.

#### Artículo 7

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

## Artículo 8

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

## Artículo 9

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de acuerdo con el párrafo 2 del Artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar:
  - a) los territorios respecto de los cuales el Miembro interesado se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;
  - b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
  - c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los cuales es inaplicable;
  - d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión en espera de un examen más detenido de su situación
2. Las obligaciones a que se refiere los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.
3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.
4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 11, todo Miembro podrá comunicar

al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

#### Artículo 10

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos 4 y 5 del Artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicada en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en que consisten dichas modificaciones.
2. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.
3. Durante los períodos en que este Convenio puede ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 11, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

#### Artículo 11

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año, después de la expiración del período de diez años mencionados en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo

quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

#### Artículo 12

1. El director General de la Oficina Internacional del trabajo notificará a todo los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

#### Artículo 13

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el Artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas la ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

#### Artículo 14

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

#### Artículo 15

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:
  - a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el Artículo 11, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor,
  - b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
  
2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

#### Artículo 16

Las versiones inglesas y francesas del texto este Convenio son igualmente auténticas.





## **ANEXO B**

### **PROCEDIMIENTOS DE LEGALIZACIÓN Y ESTATUDOS DE UNA ASOCIACIÓN SOLIDARISTA**

#### **PROCEDIMIENTO DE LEGALIZACIÓN DE UNA ASOCIACIÓN SOLIDARISTA**

- ❖ LA JUNTA DIRECTIVA PROVISIONAL ANALIZA LOS ESTATUTOS DE LA ASOCIACIÓN.
- ❖ SE CONVOCA A UNA ASAMBLEA GENERAL EXTRAORDINARIA PARA APROBACIÓN DE ESTATUTOS.
- ❖ SE ENVÍA EL PROYECTO DE ESTATUTOS AL ABOGADO Y NOTARIO QUE AUTORIZARA LA ESCRITURA.
- ❖ EL NOTARIO INCORPORA LOS ESTATUTOS A LA ESCRITURA CONSTITUTIVA DE LA ASOCIACIÓN SOLIDARISTA.
- ❖ LOS COMPARECIENTES FIRMAN LA ESCRITURA DE CONSTITUCIÓN Y EL NOTARIO AUTORIZA.
- ❖ SE PRESENTA EL PRIMER TESTIMONIO DE LA ESCRITURA PÚBLICA Y SU DUPLICADO A LA GOBERNACIÓN DEPARTAMENTAL DEL LUGAR DONDE SE CONSTITUYA LA ASOCIACIÓN.
- ❖ LA GOBERNACIÓN DEPARTAMENTAL RESPECTIVA, REMITIRÁ INMEDIATAMENTE EL EXPEDIENTE AL REGISTRO DE PERSONAS JURÍDICAS DEL MINISTERIO DE GOBERNACIÓN.
- ❖ EL REGISTRO DE PERSONAS JURÍDICAS DEL MINISTERIO DE GOBERNACIÓN INSCRIBE LA ASOCIACIÓN COMO PERSONA JURÍDICA Y REMITE EL EXPEDIENTE A LA GOBERNACIÓN DEPARTAMENTAL.
- ❖ LA GOBERNACIÓN DEPARTAMENTAL DEVUELVE EL TESTIMONIO DEBIDAMENTE RAZONADO.

- ❖ SE ENTREGA EL TESTIMONIO A LA JUNTA DIRECTIVA DE LA ASOCIACIÓN RESPECTIVA.
- ❖ LA JUNTA DIRECTIVA PROVISIONAL CONVOCA A UNA ASAMBLEA GENERAL PARA CONFIRMAR A LA JUNTA DIRECTIVA PROVISIONAL O ELIGE A LA JUNTA DIRECTIVA QUE ADMINISTRARA POR EL PERIODO ESTABLECIDO EN LOS ESTATUTOS DE LA ORGANIZACIÓN.
- ❖ SE FACCIÓN ACTA NOTARIAL DE NOMBRAMIENTO DEL REPRESENTANTE LEGAL DE LA ASOCIACIÓN.
- ❖ SE INSCRIBE EL NOMBRAMIENTO EN EL REGISTRO DE PERSONAS JURÍDICAS DEL MINISTERIO DE GOBERNACIÓN A TRAVÉS DE LA GOBERNACIÓN DEPARTAMENTAL QUE CORRESPONDA.
- ❖ LA ASOCIACIÓN TIENE TREINTA DÍAS HÁBILES PARA INSCRIBIRSE ANTE LA SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA (LE OTORGAN NO. DE IDENTIFICACIÓN TRIBUTARIA).
- ❖ POSTERIORMENTE SE SOLICITA LA EXENCIÓN DE IMPUESTOS MEDIANTE MEMORIAL DIRIGIDO AL SUPERINTENDENTE DE LA -SAT- FIRMADO POR EL REPRESENTANTE LEGAL, ADJUNTANDO COPIAS DE LOS DOCUMENTO SIGUIENTES: DE LA ESCRITURA CONSTITUTIVA, DEL ACTA NOTARIAL DE NOMBRAMIENTO Y DE LA CEDULA DE VECINDAD DEL REPRESENTACIÓN LEGAL.
- ❖ LA SAT, TIENE TREINTA DÍAS PARA RESOLVER Y NOTIFICAR LA RESOLUCIÓN.

Estos procedimientos son de carácter general, adicionalmente en algunos de los mismos hay situaciones específicas que van surgiendo al momento de su APLICACIÓN.

# PROYECTO DE ESTATUTOS DE UNA ASOCIACIÓN SOLIDARISTA

## CAPÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

**ARTÍCULO 1. DENOMINACIÓN, NATURALEZA Y OBJETO.** La asociación denominará: ASOCIACIÓN SOLIDARISTA DE EMPLEADOS DE \_\_\_\_\_. Entidad privada, civil, apolítica y sin distingos religiosos, con el objeto de lograr la armonía de los diferentes factores de producción y el bienestar dentro de un marco humanista, moral y democrático.

**ARTÍCULO 2. DOMICILIO:** El domicilio de la Asociación será el Departamento de \_\_\_\_\_ y su sede el Municipio de \_\_\_\_\_.

**ARTÍCULO 3. PLAZO:** La Asociación se constituye por un plazo indefinido.

**ARTÍCULO 4. FINES Y OBJETIVOS:** Son fines y objetivos de la asociación los siguientes:

- a. Fomentar la armonía, los vínculos de unión y cooperación entre los asociados.
- b. Planificar, realizar y difundir programas educativos y culturales de interés para sus asociados.
- c. Fomentar el desarrollo del patrimonio económico familiar de los asociados.
- d. Fomentar un mejor consumo familiar de alimentos y otros satisfactores básicos de bienestar, a través de mecanismos que protejan el ingreso familiar integrado.
- e. Fomentar el ahorro entre asociados a través de mecanismos que tiendan a aumentar el patrimonio familiar.
- f. Fomentar el desarrollo cultural, económico y social de sus asociados.
- g. Fomentar la práctica del deporte.
- h. Fomentar y desarrollar planes para la obtención de viviendas de los asociados.
- i. Fomentar centros de recreación, actividades deportivas, sociales y todas aquellas que siendo lícitas contribuyan a fomentar la solidaridad entre sus asociados y sus familias.

- j. Desarrollar programas de capacitación y superación personal de los asociados y sus familias.
- k. Otros fines que apruebe la Asamblea General y que sean congruentes a los objetivos de la Asociación, con los presentes estatutos y las leyes vigentes.

## **CAPÍTULO SEGUNDO DE LOS ASOCIADOS**

**ARTÍCULO 5. REQUISITOS DE INGRESO.** Para ingresar a la Asociación se requiere:

- a. Presentar por escrito a la Junta Directiva de la Asociación la solicitud de ingreso.
- b. Que se encuentre debidamente contratado por la entidad.
- c. Estar trabajando por un espacio no menor de tres meses en la entidad.

**ARTÍCULO 6. ASOCIADOS.** Son miembros de esta Asociación los fundadores y los trabajadores cuya solicitud de ingreso sea aceptada por la Junta Directiva y que cumplan con los requisitos establecidos en los estatutos, reglamentos y otras disposiciones aprobadas por la Asamblea General

**ARTÍCULO 7. DERECHOS DE LOS ASOCIADOS.** Son derechos de los asociados:

- a. Participar con voz y voto en las Asambleas Generales Ordinarias y Extraordinarias que se celebren.
- b. Elegir y ser electos para los cargos directivos.
- c. Presentar proyectos a desarrollar.
- d. Representar a otro asociado por medio de carta poder en las sesiones de la Asamblea General.
- e. Velar por el buen funcionamiento de la Asociación.
- f. Solicitar la celebración de Asambleas – Extraordinarias, cuando los peticionarios representen por lo menos el diez por ciento del número de asociados, salvo casos en que de conformidad con la ley y estos estatutos se requiera un porcentaje mayor.
- g. Retirarse de la Asociación de acuerdo a los requisitos establecidos.
- h. Dejar de contribuir temporalmente en caso de que le autorice la Junta Directiva, cuando a juicio de ésta las circunstancias lo justifiquen.

**ARTÍCULO 8. DEBERES DE LOS ASOCIADOS.** Son obligaciones de los asociados.

- a. Concurrir a las Asambleas Generales.
- b. Desempeñar los cargos y comisiones que se les hubiere confiado.
- c. Cumplir y hacer que se cumplan los estatutos y demás disposiciones adoptadas de conformidad con los mismos.
- d. Cooperar conforme a sus posibilidades al desarrollo de las actividades de la Asociación.
- e. Velar por el buen funcionamiento de la Asociación.
- f. Solicitar la celebración de Asambleas Extraordinarias, cuando los peticionarios representen por lo menos el diez por cientos del número de asociados, salvo casos en que de conformidad con la ley y estos estatutos se requiera un porcentaje mayor.
- g. Retirarse de la Asociación de acuerdo a los requisitos establecidos.
- h. Dejar de contribuir temporalmente en caso de que le autorice la Junta Directiva, cuando a juicio de ésta las circunstancias lo justifiquen.
- i. Pagar las cuotas ordinarias y extraordinarias que establezca la Asamblea General.

### **CAPÍTULO TERCERO DE LOS ORGANOS**

**ARTÍCULO 9. ORGANOS.** Son órganos de la Asociación:

- a. La Asamblea General
- b. La Junta Directiva

**ARTÍCULO 10. ASAMBLEA GENERAL.** La Asamblea General es la autoridad máxima de la entidad y se integra con los asociados activos.

**ARTÍCULO 11. SESIONES DE LA ASAMBLEA GENERAL.** La Asamblea General se reunirá en forma ordinaria en el mes de \_\_\_\_\_ cada año y en forma extraordinaria, cuando sea convocada por la Junta Directiva o cuando así lo solicite por lo menos el diez por ciento de los asociados activos.

**ARTÍCULO 12. CONVOCATORIA.** La convocatoria a la Asamblea General se hará por el medio que la Junta Directiva considere más eficaz, indicándose el carácter de la sesión, la fecha, hora y lugar de la misma. Si se tratará de una sesión extraordinaria, deberá indicarse también la agenda a tratar.

**ARTÍCULO 13. RESOLUCIONES DE LA ASAMBLEA GENERAL.** A menos que estos Estatutos exijan una mayoría de votos de los asociados activos, presentes y representados en la sesión. Las resoluciones que se tomen en la Asamblea General serán obligatorias para todos los asociados, aún cuando hubiesen votado en contra o no hubiesen asistido, siempre que se ajusten a la ley o a los presente estatutos.

**ARTÍCULO 14. REPRESENTACIONES.** El asociado activo que no pueda asistir a una Asamblea General, tiene derecho a hacerse representar por otro asociado activo, mediante carta –poder.

**ARTÍCULO 15. QUORUM.** Para que la sesión de la Asamblea General sea considerada válida, será necesario que se encuentren presente o representados la mitad más uno de los asociados activos. La Junta Directiva constará tal circunstancia antes del inicio de la sesión. Si en la fecha y hora señalada en la convocatoria no se hubiere reunido el quórum establecido, la sesión se celebrará válidamente una hora después, con los asociados presentes y representados que asistan.

**ARTÍCULO 16. ATRIBUCIONES DE LA ASAMBLEA GENERAL ORDINARIA:**  
**Corresponde** a la Asamblea General Ordinaria:

- a. Elegir a los miembros de la Junta Directiva y uno o dos fiscales, quienes durarán un año, pudiendo ser reelectos únicamente por un período más.
- b. Recibir la memoria anual de labores presentada por la Junta Directiva.
- c. Aprobar cualquier asunto que sea sometido a su consideración en relación a la administración de la asociación.
- d. Tomar las decisiones que sean necesaria y oportunas para el desarrollo de las actividades de la Asociación.
- e. Conocer y aprobar el presupuesto anual de ingresos y egresos, sometido a su consideración por la Junta Directiva.
- f. Aprobar las cuotas ordinarias y extraordinarias que deban pagar los asociados.
- g. Aprobar o improbar las cuentas, balances y estados contables que presente la Junta Directiva.

**ARTÍCULO 17. ATRIBUCIONES DE LA ASAMBELA GENERAL EXTRAORDINARIA.**

Son atribuciones de la Asamblea General Extraordinaria:

- a. Elegir a los miembros de Junta Directiva cuyos cargos quedan vacantes.
- b. Aprobar los reglamentos de la entidad, sus modificaciones y ampliaciones.
- c. Autorizar la enajenación o gravamen de cualquier bien de la Entidad.
- d. Resolver cualquier modificación de los Estatutos de la Asociación.
- e. Conocer la disolución y liquidación de la Asociación.
- f. Aceptar herencias, legados y donaciones
- g. Resolver las impugnaciones que se presenten en contra de actos y resoluciones de la Junta Directiva y demás órganos de la Asociación.

**ARTÍCULO 18. JUNTA DIRECTIVA.** La Junta Directiva se integra con:

- a. Presidente
- b. Vicepresidente
- c. Secretario
- d. Tesorero
- e. Vocal I
- f. Vocal II
- g. Vocal III
- h. Vocal IV

**ARTÍCULO 19. ELECCIÓN:** La elección se hará por planilla o por cargos, conforme lo disponga la Asamblea General en cada caso concreto y la votación en forma secreta. Resultarán electos quienes obtengan la mayoría absoluta de los votos.

**ARTÍCULO 20. POSESIÓN.** La Junta Directiva tomará posesión de sus cargos dentro de los treinta días siguientes de la fecha en que resultarán electos.

**ARTÍCULO 21. DURACIÓN.** Los miembros de la Junta Directiva ocuparán un año en los cargos para los cuales fueron electos. Pueden ser reelectos para un período más.

**ARTÍCULO 22. SESIONES.** La Junta Directiva se reunirá dos veces al mes, por lo menos, el día y hora que ella establezca, y en forma extraordinaria cuando sea

necesario. Para que dichas sesiones puedan celebrarse válidamente, es necesaria la presencia obligatoria del Presidente o Vicepresidente y de la mayoría de los miembros.

**ARTÍCULO 23. RESOLUCIONES DE LA JUNTA DIRECTIVA.** Todas las resoluciones se tomarán por mayoría simple de votos y en caso de empate quien presida tendrá doble voto.

**ARTÍCULO 24. ATRIBUCIONES DE LA JUNTA DIRECTIVA.** Son atribuciones de la Junta Directiva:

- a. Ejercer el gobierno y administración de la Asociación.
- b. Convocar a la Asamblea General para sesiones ordinarias y extraordinarias.
- c. Formular el proyecto de presupuesto de la Asociación.
- d. Administrar el patrimonio y autorizar los gastos que implique el funcionamiento de la Asociación.
- e. Elaborar los reglamentos de la Asociación.
- f. Cumplir y hacer que se cumplan los presentes Estatutos y sus reglamentos.
- g. Conocer las faltas de los asociados para la aplicación de las medidas disciplinarias.
- h. Promover actividades para ampliar los programas de la entidad.
- i. Otras que disponga la Asamblea General.

**ARTÍCULO 25 ATRIBUCIONES DEL PRESIDENTE.** Son atribuciones del presidente de la Junta Directiva:

- a. Representar legalmente a la Asociación, ejerciendo su personería en todos los actos en que la misma tenga interés.
- b. Presidir las sesiones de Asamblea General y de la Junta Directiva.
- c. Convocar a sesiones de Junta Directiva y de Asamblea General.
- d. Ejecutar las resoluciones de la Asamblea General y de la Junta Directiva, estando autorizado para tomar las determinaciones urgentes e indispensables para la buena marcha de la Asociación, dando cuenta de ello a la Junta Directiva.
- e. Preparar conjuntamente con el secretario, la agenda de las sesiones de Asamblea General y de Junta Directiva.



- f. Firmar junto con el tesorero los cheques que hayan de emitirse con cargo a cuentas bancarias de la Asociación para cubrir erogaciones de la misma.
- g. Velar por el buen funcionamiento de la Asociación, la Junta Directiva y demás órganos con que éste cuenta.
- h. En caso de empate ejercer doble voto en las sesiones de Junta Directiva y de Asamblea General.

**ARTÍCULO 26. ATRIBUCIONES DEL VICEPRESIDENTE.** Son atribuciones del Vicepresidente:

- a. Sustituir al presidente en los casos de impedimento, ausencia temporal o definitiva. En este último caso, completará por él, el tiempo que haga falta en el período de su mandato.
- b. Asistir puntualmente a las reuniones de la Junta Directiva y de la Asamblea General.
- c. Cumplir con todas las funciones del presidente en ausencia del mismo.
- d. Colaborar estrechamente y asesorar al presidente con miras a la más provechosa y efectiva atención de los asuntos de la Asociación.
- e. Realizar otras funciones que la Junta Directiva o la Asamblea General le encomienden o que sean necesarias y consecuentes con la naturaleza de su cargo.

**ARTÍCULO 27. ATRIBUCIONES DEL SECRETARIO.** Son atribuciones del secretario.

- a. Redactar y autorizar con el presidente las actas de la Asamblea General y de la Junta Directiva.
- b. Llevar y conservar juntamente con el fiscal los libros de actas de Asambleas Generales y de las sesiones de la Junta Directiva.
- c. Notificar los acuerdos de la Junta Directiva y de la Asamblea General.
- d. Preparar la documentación para los asuntos que se traten en la Asamblea General o en la Junta Directiva.
- e. Elaborar y someter a la aprobación de la Junta Directiva el proyecto de la memoria anual de labores.
- f. Preparar y enviar las convocatorias que se acuerden para las sesiones de la Junta Directiva y de la Asamblea General.
- g. Enviar a quien corresponda información mensual, semestral o anual que determine la ley, los presentes Estatutos y el Reglamento de la Asociación.

h. Cualquier otra que se relaciones con su cargo.

#### **ARTÍCULO 28. ATRIBUCIONES DEL TESORERO.**

- a. Cobrar las cuotas ordinarias y extraordinarias de los asociados, debiendo depositar en las cuentas bancarias de la Asociación dentro de las veinticuatro horas hábiles siguientes.
- b. Autorizar con el presidente los pagos que se efectúen así como erogaciones acordadas por la Asamblea General o la Junta Directiva, en ejercicio de sus atribuciones.
- c. Dar cuenta a la Junta Directiva cada mes del estado económico de la Asociación, lo mismo que de los gastos efectuados.
- d. Elaborar el informe financiero anual de la Asociación y refrendado por el Fiscal, para ser presentado a la Asamblea General, para su aprobación. Este informe financiero debe ser aprobado por la Junta Directiva.
- e. Elaborar y mantener actualizado un inventario de los bienes de la Asociación.
- f. Elaborar un proyecto de presupuesto anual para conocimiento de la Junta Directiva, quien a su vez lo presentará a la Asamblea General en su oportunidad, para su aprobación.

#### **ARTÍCULO 29. ATRIBUCIONES DE LOS VOCALES:** Son atribuciones de los vocales:

- a. El Vocal Primero sustituirá al Presidente o Vicepresidente en los casos de impedimento o ausencia temporal de ambos.
- b. En su orden, los vocales llenarán vacantes temporales que se produzcan por cualquier circunstancia en los demás cargos de la Junta Directiva.
- c. Participar en la formación de Comités y desempeñar eficientemente las comisiones y tareas que se le encomienden.

**ARTÍCULO 30. DEL FISCAL.** En la misma sesión de Asamblea General en que se elija a los miembros de Junta Directiva, se elegirá también uno o dos Fiscales quienes durarán en sus cargos, el tiempo que dure la Junta Directiva, que tendrán por objeto auditar internamente las operaciones de la Asociación.

**ARTÍCULO 31. ATRIBUCIONES DEL FISCAL.** Son atribuciones del o de los Fiscales, las siguientes:

- a. Velar por la conservación debida de los bienes de la Asociación.
- b. Poner en conocimiento de la Junta Directiva la situación financiera general de la Asociación, cuantas veces lo consideren necesario.
- c. Hacer del conocimiento de la Junta Directiva o Asamblea General cualquier irregularidad que note en el funcionamiento de la Asociación o en la conducta de sus Directivos o de sus asociados, según el caso.
- d. Refrendar los Estados Financieros que presente el tesorero y revisar los libros y registros que deben llevar éste y el secretario.
- e. Tendrá voz pero no voto en las deliberaciones de la Junta Directiva o de la Asamblea General, salvo en este último caso su derecho de voto como asociado.
- f. Las demás, que le fije la Asamblea General, tanto en sus sesiones ordinarias como extraordinarias.

## **CAPÍTULO CUARTO DEL PATRIMONIO Y REGIMEN ECONOMICO**

**ARTÍCULO 32. PATRIMONIO.** El patrimonio de la Asociación se constituye con todos los bienes, derechos y acciones que adquiera por cualquier título legal. Realizará sus fines y se sostendrá financieramente con las cuotas que aporten los asociados y con otros ingresos lícitos que reciba.

**ARTÍCULO 33. DESTINO DEL PATRIMONIO.** El patrimonio de la Asociación se destinará, exclusivamente, a la consecución de sus objetivos, quedando prohibido distribuir entre sus asociados, utilidades, dividendos, excedente o cualquier otro tipo de ganancias.

**ARTÍCULO 34. BIENES DE LA ASOCIACIÓN.** Ningún asociado podrá reclamar derechos sobre los bienes de ésta, aunque deje de pertenecer a ella o la misma se disuelva.

## **CAPÍTULO QUINTO DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

**ARTÍCULO 35. DIFERENCIAS.** Toda diferencia relacionada con la Asociación y sus actividades que surjan entre sus asociados y su Asociación, se resolverá en forma amigable de asociados.

### **ARTÍCULO 36. SUSPENSIÓN DE CALIDAD DE ASOCIADOS.**

- a. Los derechos de asociado activo se suspenden por disposición acordada por la Junta Directiva.

### **ARTÍCULO 37. PERDIDA DE CALIDAD.** La calidad de asociado se pierde:

- a. Por retiro voluntario del asociado, en cuyo caso debe presentar por escrito su renuncia a la Junta Directiva con quince días de anticipación a la fecha de su retiro.
- b. Por pérdida de cualquiera de las calidades que se requieren para ser asociados.
- c. Por expulsión resuelta por la Junta Directiva de la Asociación.

**ARTÍCULO 38. LIQUIDACIÓN DE RETIRO.** Cuando el asociado se retire de la Asociación o sea retirado de la misma, conforme lo anteriormente previsto tendrá derecho a que se le reintegre su ahorro personal aportado hasta el momento de su retiro, más los beneficios obtenidos por éste. En caso de fallecimiento del asociado, le será entregado a la persona que éste haya designado por escrito como su beneficiario, el ahorro personal aportado hasta el momento más los beneficios obtenidos por éste.

**ARTÍCULO 39. RECUPERACIÓN DE CALIDAD.** La calidad de asociado activo se recupera por el cumplimiento del plazo por el cual el miembro fue suspendido o, en su caso, por cesar la causa que motivó la suspensión.

**ARTÍCULO 40. FALTAS.** Se consideran faltas cometidas por los asociados, las siguientes:

- a. No acatar las resoluciones de la Junta Directiva, siempre que éstas se ajusten a los presente Estatutos.
- b. El cumplimiento reiterado de sus obligaciones económicas con la Asociación.
- c. Actuar contra los principios y fines de la Asociación y sus intereses económicos.

**ARTÍCULO 41. SANCIONES.** La Junta Directiva podrá aplicar a cualquier asociado por las faltas cometidas, según sea el caso, las siguientes sanciones:

- a. Amonestaciones
- b. Suspensión de calidad de asociado hasta por treinta días. Esta suspensión implica la imposibilidad de ejercer los derechos establecidos en las literales: a.,

b., y d. Del Artículo Séptimo, y cualquier otro derecho previsto en los presente Estatutos durante el plazo de la suspensión.

c. Pérdida total de calidad de asociados.

**ARTÍCULO 42. PROCEDIMIENTO.** Previo a dictar la sanción respectiva, la Junta Directiva hará saber por escrito al asociado los cargos que haya en su contra, concediéndole un plazo de cinco días para que también, por escrito, haga valer los argumentos de su defensa. Con su contestación o sin ella, la Junta Directiva dentro de los quince días siguientes, dictará la resolución correspondiente. Se exceptúa del trámite anterior lo relativo a las amonestaciones.

La sanción impuesta se notificará al asociado dentro de los cinco días de dictada.

**ARTÍCULO 43. RECURSOS.** El afectado, dentro de los tres días siguientes de haber conocido o haber sido notificado de la disposición o resolución que le afecte, podrá imponer, por escrito ante la Junta Directiva, Recurso de Apelación.

La Junta Directiva elevará el expediente al conocimiento de la Asamblea General Extraordinaria, la que estará obligada a conocerlo y resolver sin más trámite. En contra de lo resuelto por la Asamblea General Extraordinaria en relación al caso de apelación, no cabrá otro recurso propio de estos Estatutos.

**ARTÍCULO 44. ACTUACIONES.** Todas las actuaciones referentes a este Capítulo deben constar por escrito.

## **CAPÍTULO SEXTO DE LAS MODIFICACIONES A LOS ESTATUTOS**

**ARTÍCULO 45. MODIFICACIONES.** Los presentes Estatutos únicamente podrán ser modificados o reformados por la Asamblea General Extraordinaria convocada especialmente para el efecto. Las modificaciones entrarán en vigencia hasta que sea aprobada por el Registro de Personas Jurídicas del Ministerio de Gobernación.

**ARTÍCULO 46. SOLICITUD.** La modificación o reforma de los Estatutos debe ser solicitada por escrito a la Junta Directiva por no menos de diez asociados, razonándose adecuadamente la misma. Igualmente la Junta Directiva tiene facultad para promover por sí la modificación o reforma de estos Estatutos.

**ARTÍCULO 47. ESTUDIO.** La Junta Directiva en el caso de que la solicitud de modificación o reforma de estos Estatutos se haya hecho por diez o más afiliados deberá realizar un estudio de tal iniciativa, solicitud de modificación o de reforma de los

Estatutos y presentará sus observaciones y un proyecto que contenga las mismas a la Asamblea General Extraordinaria correspondiente.

**ARTÍCULO 48. MAYORIA ESPECIAL.** Para la aprobación de modificaciones o reformas de los Estatutos, se requerirá la presencia de la Asamblea General Extraordinaria, de una mayoría especial formada por el sesenta y cinco por ciento de los asociados activos y la respectiva resolución debe ser aprobada por mayoría simple.

## **CAPÍTULO SÉPTIMO DISOLUCIÓN Y LIQUIDACIÓN**

**ARTÍCULO 49. DISOLUCIÓN.** La Asociación podrá disolverse por las causas siguientes:

- a. Por resolución de autoridad competente.
- b. Por resolución de la Asamblea General. Esta resolución deberá adoptarse en sesión extraordinaria, convocada específicamente para este asunto, y con el voto afirmativo de por lo menos el sesenta y cinco por ciento de los asociados activos.

**ARTÍCULO 50. PROCEDIMIENTO DE DISOLUCIÓN.** En la Asamblea General Extraordinaria en donde se disponga la disolución de la Asociación, se deberá nombrar hasta un máximo de tres comisiones de liquidaciones quienes deberán cumplir con las funciones que le asigne la Asamblea General Extraordinaria y obligadamente con las siguientes:

- a. Ostentar la representación de la Asociación en liquidación, la que durante el proceso respectivo se identificará agregándole a su denominación las palabras: "En liquidación".
- b. Concluir las operaciones pendientes al tiempo de la disolución.
- c. Exigir la cuenta de su administración a toda persona que haya manejado intereses de la Asociación.
- d. Cumplir las obligaciones pendientes.
- e. Rendir cuenta de su administración al final de la liquidación y disponer la práctica del Balance General final, que deberá someterse a la aprobación de la Asamblea General Extraordinaria.
- f. Cancelar la inscripción en el Registro Civil correspondiente.

**ARTÍCULO 51. BIENES REMANENTES.** La Asamblea General correspondiente deberá aprobar la entidad a que deberán trasladarse en propiedad los bienes

remanentes que en todo caso, deberá tener fines similares a los de la Asociación liquidada, o de carácter benéfico.

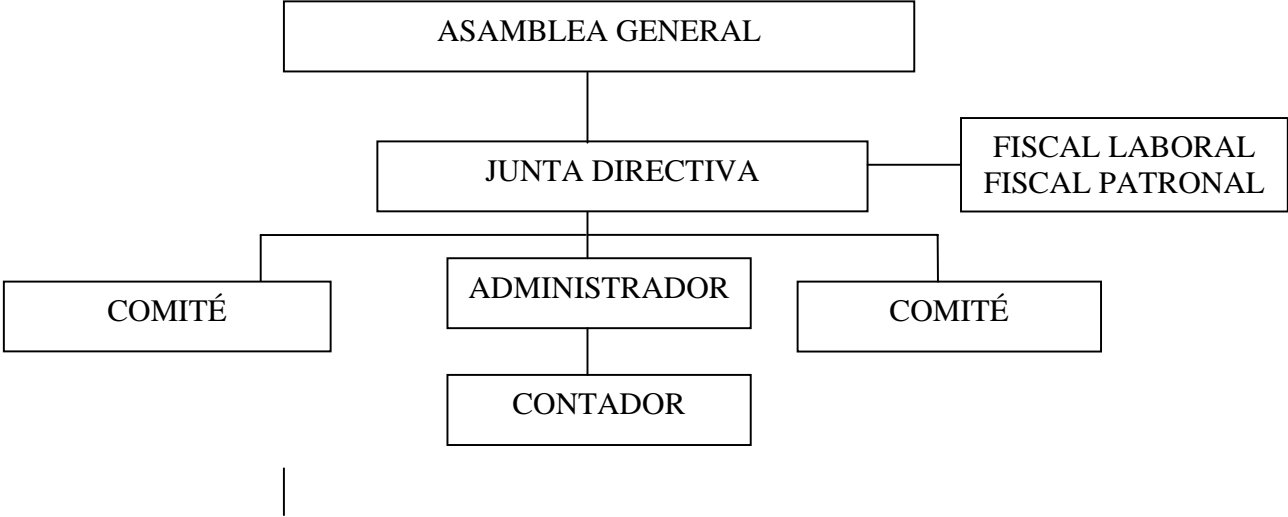
## **CAPÍTULO OCTAVO DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS**

**ARTÍCULO 52. INTERPRETACIÓN.** Cualquier problema de interpretación de los Estatutos, y reglamentos deberá ser resuelto por la Junta Directiva. Si la interpretación genera controversia, deberá solicitarse dictamen a dos profesionales para resolverla.

**ARTÍCULO 53 JUNTA DIRECTIVA PROVISIONAL:** Los integrantes de la Junta Directiva Provisional continuarán en el desempeño de cargos, como propietarios, hasta la fecha en que de acuerdo con estos Estatutos deban ser elegidos los nuevos Directivos.

LOS ESTATUTOS DEBEN SER ENTREGADOS AL NOTARIO PARA SER INCORPORADOS EN LA ESCRITURA CONSTITUTIVA DE LA ASOCIACIÓN SOLIDARISTA.

**ESTRUCTURA ORGANICA DE LAS ASOCIACIONES SOLIDARISTAS**





## BIBLIOGRAFÍA

ARRIETA, Román. **Celebración de los veinticinco años de la fundación de la Escuela Social Juan XXIII**, en Eco Católico (Costa Rica), 7.II.

BLANCO, Gustavo. **El dilema de la Iglesia: ¿solidarismo o sindicalismo?**. Aportes San José, Costa Rica No. 39 Noviembre, 1987.

CISNEROS, Miguel Bermúdez; **Derecho del trabajo**, 2ª edición, editorial Mexicana. México, 2000.

DESSLER, Gary; **Administración de personal**. 6ª edición, Prentice-Hall Hispanoamérica S.A. 1996.

GONZÁLEZ RODRÍGUEZ; **Formas de relación entre el departamento de relaciones públicas, las organizaciones sindicales para minimizar y solucionar conflictos laborales**, Facultad de Humanidades, Universidad Tecnológica de El Salvador. El Salvador, 1997.

LANHAM, E. **Valuación de puestos: Bases objetivas para fijar escalas de salarios**, 10ª edición, México D.F. 1985.

STONER, James A.F. y otros: **Administración**. 6ª edición, Prentice-Hall Hispanoamérica 1996.

WERTHER, William B. **Administración de personal y recursos humanos**, 4ª Edición, editorial Mc. Graw-Hill.

### Legislación:

**Constitución Política de la República de Guatemala**. Asamblea Nacional Constituyente de 1,986.

**Código de Trabajo**. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1971.

**Código Civil**. Decreto ley número 106, 1963.

**Convenio Número 87**, Organización Internacional del Trabajo, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación; ratificado el 28 de enero de 1952.

**Convenio Número 98**, Organización Internacional del Trabajo, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva; ratificado el 22 de enero de 1952.

**Reglamento de inscripción de asociaciones civiles**, Acuerdo gubernativo Número 512-98 del Presidente de la República, de fecha 29 de julio de 1998.

**Acuerdo Ministerial Número 649-2006**, Ministerio de Gobernación, 24 de mayo de 2006.

**Acuerdo Ministerial Número 904-2006**, del Ministerio de Gobernación, 12 de julio de 2006.