

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



ANÁLISIS JURÍDICO DE LA AUTOGESTIÓN COMO UNA FORMA DE ORGANIZACIÓN SINDICAL

EVA MARITZA SALAZAR URIZAR

GUATEMALA, MAYO 2010

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA AUTOGESTIÓN COMO UNA FORMA DE
ORGANIZACIÓN SINDICAL**



GUATEMALA, MAYO 2010

**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 III:	Lic. Erick Rolando Huítz Enríquez
VOCAL IV:	Br. Mario Estuardo León Alegría
VOCAL V:	Br. Luis Gustavo Ciraiz Estrada
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

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



Lic. OTTO RENE VICENTE REVOLORIO
Abogado y Notario
Pos grado en Derecho Constitucional Comparado
5 Av. 14-62 Zona 1 Of. 307 Guatemala. Tel. 57044504 – 50748242
Correo: ottovrderecho@yahoo.com



Guatemala, 26 de julio de 2009.

Licenciado
Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

Respetable Licenciado:

En el cumplimiento del nombramiento como Asesor de Tesis, de la Bachiller EVA MARITZA SALAZAR URIZAR, me dirijo a usted con el objeto de informar sobre mi labor y expongo lo siguiente:

- I. El trabajo de tesis se denomina: "ANÁLISIS JURÍDICO DE LA AUTOGESTIÓN COMO UNA FORMA DE ORGANIZACIÓN SINDICAL".
- II. En el desarrollo del asesoramiento del trabajo de tesis relacionado, es un aporte esencial sobre la forma de organización sindical, desde la autogestión, en beneficio de los trabajadores guatemaltecos.
- III. En la revisión del trabajo de tesis, se discutieron algunos puntos en forma personal con la autora, realizando los cambios y correcciones que la investigación requirió, en argumento de lo anterior, procedí a revisar los diferentes métodos empleados, los cuales fueron; el analítico, cuyo cometido fue descomponer el tema central en varios subtemas, con el propósito de encontrar posibles soluciones; el deductivo, que partió de generalizaciones universales permitiendo obtener inferencias particulares; el sintético mediante el cual se relacionaron hechos aislados para poder así formular una teoría unificando diversos elementos y el inductivo estableciendo enunciados a partir de la experiencia. Las técnicas utilizadas fueron la observación y la entrevista. Además se comprobó que la bibliografía fuera correcta. Opino que dichos métodos y técnicas fueron aplicados adecuadamente, en virtud que con ellos, se obtuvo la información necesaria y objetiva para la elaboración, redacción y presentación final del presente trabajo; y en cuanto a las conclusiones y recomendaciones, comparto los argumentos vertidos por la autora, puesto que las mismas se encuentran estructuradas de acuerdo al contenido del plan de investigación y están debidamente fundamentadas.
- IV. En cuanto al aporte o contribución científica; considero que la presente investigación, tiene un contenido científico, los postulados planteados y el manejo de la información recopilada ha sido adecuado, es importante determinar que el problema investigado constituye uno de los flagelos que beneficia la organización sindical.





Lic. OTTO RENE VICENTE REVOLORIO
Abogado y Notario
Pos grado en Derecho Constitucional Comparado
5 Av. 14-62 Zona 1 Of. 307 Guatemala. Tel. 57044504 – 50748242
Correo: ottovrderecho@yahoo.com



- V. Se establece, que se cumplieron los requisitos exigidos por el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo cual resulta procedente dar el presente dictamen favorable, aprobando el trabajo de tesis asesorado.

Con la manifestación expresa de mi respeto, soy de Usted, su servidor.



Lic. Otto René Vicente Revolorio
Abogado y Notario
Ced. 1095

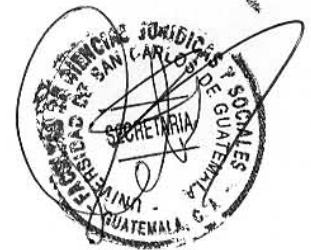
Lic. Otto René Vicente Revolorio
Abogado y Notario

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, seis de agosto de dos mil nueve.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) JAIME ROLANDO MONTEALEGRE SANTOS, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante EVA MARITZA SALAZAR URIZAR, Intitulado: "ANÁLISIS JURÍDICO DE LA AUTOGESTIÓN COMO UNA FORMA DE ORGANIZACIÓN SINDICAL".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".


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



cc. Unidad de Tesis
CMCM/sllh.



Lic. JAIME ROLANDO MONTEALEGRE SANTOS
Abogado y Notario – Col. 4713
Pos grado en Derecho Constitucional Comparado
5ª. Ave. 14-62 zona 1, Oficina 307. Comercial Esmol
Tel. 54066223

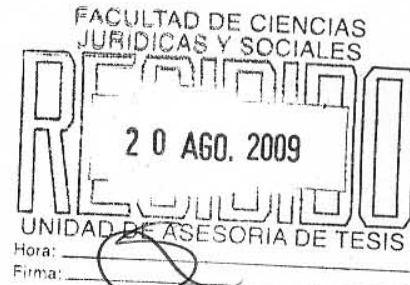


Guatemala, 19 de agosto 2009.

Licenciado:

Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.

Respetable Licenciado.



En atención al nombramiento como Revisor de Tesis del Bachiller EVA MARITZA SALAZAR URIZAR , me dirijo a usted haciendo referencia a la misma con el objeto de informar mi labor y oportunamente emitir dictamen correspondiente y habiendo revisado el trabajo encomendado:

EXPONGO

- A) El trabajo de tesis se denomina **“ANÁLISIS JURÍDICO DE LA AUTOGESTIÓN COMO UNA FORMA DE ORGANIZACIÓN SINDICAL”**
- B) En el desarrollo de la revisión del trabajo de tesis relacionado, es un aporte esencial sobre la organización sindical del País desde la autogestión, en beneficio de los trabajadores guatemaltecos.
- C) En el desarrollo de la revisión del trabajo de tesis relacionado, se discutieron algunos puntos en forma personal con el autor, realizándose los cambios y correcciones que la investigación requirió, además, se comprueba que la bibliografía y técnicas de investigación utilizadas fueron las adecuadas y por ende se establece que el trabajo cumple con los requisitos exigidos por el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, resulta procedente dar el presente dictamen favorable, aprobando el trabajo de tesis revisado.
- D) En argumento de lo anterior, procedí a revisar los diferentes métodos y técnicas de investigación empleados, opinando que fueron aplicados adecuadamente, en virtud que con ellos, se obtuvo la información necesaria y objetiva para la elaboración, redacción y presentación final del presente trabajo; y en cuanto a las conclusiones y recomendaciones, comparto los argumentos vertidos por la autora, puesto que las mismas se encuentran estructuradas de acuerdo al contenido del plan de investigación y están debidamente fundamentadas, por lo cual, brindan una valiosa contribución para el derecho común.



Lic. JAIME ROLANDO MONTEALEGRE SANTOS
Abogado y Notario – Col. 4713
Pos grado en Derecho Constitucional Comparado
5ª. Ave. 14-62 zona 1, Oficina 307. Comercial Esmeralda
Tel. 54066223



Sin otro particular me suscribo, atentamente,

LIC JAIME ROLANDO MONTEALEGRE SANTOS.
Abogado y Notario.

Col: 4713

Licenciado

Jaime Rolando Montealegre Santos
Abogado y Notario

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, ocho de marzo del año dos mil diez.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante EVA MARITZA SALAZAR URIZAR, Titulado ANÁLISIS JURÍDICO DE LA AUTOGESTIÓN COMO UNA FORMA DE ORGANIZACIÓN SINDICAL. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

MTCL/sllh.



DEDICATORIA

- A Dios todopoderoso:** Gracitud eterna.
- A mis padres:** Ildefonso Salazar Ramírez (+).
Álida Urizar Gómez de Salazar.
- A mi esposo:** Ing. Víctor Eduardo Izquierdo Palacios.
- A mis hijas:** Maritza del Rosario Izquierdo Salazar.
Claudia María Izquierdo Salazar.
- A mis hermanos:** Sonia Marilú Salazar Urizar.
Enma Francisca Salazar Urizar.
Calixto Ildefonso Salazar Urizar.
Lic. Carlos Antulio Salazar Urizar.
Liliam Beatriz Salazar Urizar (+).
Percy Roberto Salazar Urizar.
- A mi sobrina:** María Eva García Salazar.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i

CAPÍTULO I

1. Antecedentes de la organización de los sindicatos	1
1.1. El sindicato como institución del derecho colectivo de trabajo	1
1.2. Etimología	3
1.3. Definición	4
1.4. Actividades de los sindicatos	4
1.5. Conformación de los sindicatos	5
1.6. Clases de sindicatos	6
1.7. Fines y funciones de los sindicatos	7
1.8. Libertad sindical	9
1.9. Principios fundamentales de los sindicatos	11
1.10. El fuero sindical	14

CAPÍTULO II

2. El desarrollo de la organización sindical en Guatemala	17
2.1. Conformación de los sindicatos	17
2.2. Aspectos formales de la conformación de los sindicatos en Guatemala	17
2.3. Aspectos de la realidad nacional respecto a la conformación de los sindicatos	21
2.3.1. Breves antecedentes históricos	21
2.4. Las federaciones	22
2.5. Las confederaciones	23

CAPÍTULO III

3. Los factores que inciden en los conflictos dentro de la organización sindical	27
3.1. Jurídico-sociales	27

CAPÍTULO IV

4. La autogestión como una forma de organización de los trabajadores	61
4.1. Definición	61
4.2. Antecedentes de esta forma de organización de trabajadores para el caso de la legislación comparada y el caso de Guatemala	63
4.3. Análisis de la legislación comparada	66
4.3.1. La República de Yugoslavia	66
4.3.2. La autogestión en la República de Chile	70
4.4. Análisis de lo que sucede en el caso de Guatemala, con la autogestión como forma de organización de los trabajadores	76

CAPÍTULO V

5. Necesidad de que se regule la autogestión como una opción o nueva forma de organización de los trabajadores en el Código de Trabajo	81
5.1. Principios que deben observarse para la conformación de nuevas formas de organización de los trabajadores	81
5.2. Normas internacionales	85
5.3. El pluralismo sindical	87
5.4. La organización sindical	90
5.5. Bases para una posible reforma al Código de Trabajo	91
CONCLUSIONES	97

RECOMENDACIONES99
ANEXO101
BIBLIOGRAFÍA107

INTRODUCCIÓN

Se elabora la presente investigación con el objeto de evidenciar una realidad respecto al funcionamiento de los sindicatos como organización de trabajadores, y las situaciones que enfrentan en la actualidad en comparación con lo que sucede en otros países de Latinoamérica, considerando que los fines pudieran ser similares, y analizar las nuevas formas de organización que van surgiendo como sucede en el caso de la autogestión que ya se ha experimentado en los países que se han analizado en este trabajo.

Por lo anterior, el problema ha sido definido como la necesidad de que en la legislación laboral guatemalteca se cree la figura jurídica laboral de la autogestión como una nueva forma de organización de trabajadores, aparte de la que existe y es de todos conocida, como son los sindicatos. En virtud de ello, se considera que se comprobó la hipótesis planteada en el trabajo, así como se dio cumplimiento a los objetivos y supuestos que fueron propuestos en la investigación, utilizando el método científico, a través de otros empleados, como el de síntesis, análisis, inductivo y deductivo, lo que permitió llegar a concluir acerca de la importancia y necesidad de que se regule la autogestión como una nueva forma de organización sindical para que tuvieran los trabajadores una opción, pues como producto de la experiencia y realidad guatemalteca, los sindicatos como organización sindical no gozan de credibilidad o su credibilidad ha disminuido, desmotivando a los trabajadores individualmente considerados a que se conformen en asociaciones profesionales de este tipo y desmeritando los beneficios que pudieran obtenerse de agruparse en búsqueda de mejores condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras.

En razón de lo expuesto, el problema de la investigación radica en que no existe opciones para los trabajadores que sea motivo para conformar organizaciones, independientemente de que existan las asociaciones profesionales o sindicatos, y esto constituye una limitante para ejercer los derechos laborales colectivos de éstos, por

cuanto, la realidad laboral guatemalteca, evidencia que ha habido un desgaste político por parte de los miembros de las organizaciones sindicales, que conlleva una desmotivación por parte de los trabajadores a conformarse en ellos.

La hipótesis formulada en la presente investigación es la siguiente: que los trabajadores no tienen opciones para conformarse en organizaciones, pues únicamente existe en el Código de Trabajo, las asociaciones profesionales o sindicatos, lo cual les ocasiona perjuicio, derivado de las circunstancias políticas, económicas, sociales, laborales en que se encuentran los sindicatos actualmente.

Los objetivos trazados para la investigación fueron: determinar mediante un análisis jurídico, doctrinario y legal, la necesidad de que se regulen opciones de organización de los trabajadores dentro del ámbito del Derecho Colectivo de Trabajo, independientemente de la existencia de sindicatos, como puede ser los comités de auto gestión, y la necesidad de su regulación en el Código de Trabajo.

Los supuestos de la investigación fueron el hecho de que existen una serie de principios que inspiran el Derecho de Trabajo, fundamentalmente los contenidos en el cuarto considerando del Código de Trabajo, que regula que el Derecho de Trabajo es realista, objetivo, democrático, por lo tanto, esto no resulta congruente con la realidad nacional, al no encontrar los trabajadores en general opciones de organización, sino únicamente como asociaciones profesionales o sindicatos.

Con el propósito de someter a comprobación la hipótesis formulada y alcanzar los objetivos propuestos, la investigación se desarrollo en cuatro capítulos, los cuales se desarrollan de la siguiente manera: En el primero, se establece un análisis de la organización sindical, antecedentes, conformación de los sindicatos, características; en el capítulo segundo, se hace un análisis jurídico social de cómo se han desarrollo los sindicatos en Guatemala, partiendo de las diversas publicaciones y estadísticas al respecto; en el capítulo tercero, se establecen cuáles son los factores que inciden en los conflictos que se han generado actualmente respecto a los sindicatos, y el criterio de

los trabajadores al respecto, como parte del trabajo de campo; en el capítulo cuarto, se plantea la necesidad de que se regulen nuevas opciones, nuevas formas de organización sindical o de trabajadores, como el caso de la autogestión, estableciendo en ese apartado lo que sucede en el caso de la legislación comparada, y proponiendo bases para una posible inclusión en el Código de Trabajo respecto de la autogestión, como una nueva forma de organización de trabajadores.

Para el desarrollo del presente trabajo se tomó en cuenta la teoría que explica lo siguiente: El derecho colectivo de los trabajadores, puede materializarse a través de la conformación de organizaciones laborales, sin embargo, en el caso del ordenamiento laboral guatemalteco, únicamente regula a las asociaciones profesionales o sindicatos, lo cual constituye un perjuicio a los trabajadores, y su deseo de organizarse a través de otros medios, como puede ser los comités de autogestión.

Los métodos empleados para el desarrollo de la investigación fueron el método analítico y sintético, el método inductivo y deductivo, utilizando además en la presente investigación las técnicas de investigación tales como: la bibliográfica, recolección de material, organización y análisis de material e integración con el trabajo de campo desarrollado en este transcurso.

Por último, se incluyen las conclusiones y las recomendaciones en el presente trabajo de investigación de tesis.

CAPÍTULO I

1. Antecedentes de la organización de los sindicatos

Para hablar sobre los sindicatos en Guatemala, se tendría que remontar a la historia acerca de las organizaciones gremiales y mutualistas, por cuanto, como se verá más adelante, la institución como tal se ha conformado precisamente con la promulgación del Decreto 1441 de Congreso de la República que regula el Código de Trabajo vigente.

1.1. El sindicato como institución del derecho colectivo de trabajo

En Guatemala, cuando se habla de la organización sindical, necesariamente se tiene que abordar el tema del derecho colectivo de trabajo, el cual tuvo su origen precisamente con las formas de organización sindical, que en primera instancia, consistieron en asociaciones mutualistas que existieron en la época de los años 30 y 40, se fortaleció aún más con el empuje internacional que tuvieron las organizaciones sindicales, y con el fortalecimiento de la legislación internacional, la creación de la Organización Internacional del Trabajo, la normativa que imperaba en ese entonces, y de la apertura legal en la Constitución Política de la República en el caso de Guatemala, que dio margen a una forma de organización que posteriormente constituyeron los sindicatos propiamente dichos.

Por ello, se puede establecer que los sindicatos constituyen la organización fundamental para el apareamiento y perfeccionamiento del derecho colectivo de trabajo.

Los sindicatos surgieron como respuesta de los trabajadores a los efectos más perniciosos de la Revolución Industrial. Los primeros sindicatos se crearon en Europa occidental y en Estados Unidos a finales del siglo XVIII y principios del XIX, como reacción ante el desarrollo del capitalismo. A medida que se iba desarrollando el

sistema industrial, numerosas personas abandonaban el campo para buscar los escasos puestos de trabajo de los grandes centros urbanos. Este exceso de oferta de mano de obra aumentó la dependencia de la clase trabajadora. Para reducir esta dependencia se crearon los primeros sindicatos, sobre todo entre los artesanos, que veían amenazada su actividad laboral, y que ya contaban con cierta tradición de unidad en los gremios. Estos grupos tuvieron que enfrentarse a la oposición de gobiernos y patronos, que los consideraban asociaciones ilegales o conspiradores que pretendían restringir el desarrollo económico. Durante el siglo XIX se fueron eliminando estas barreras legales gracias a resoluciones judiciales y a la promulgación de leyes favorables a la sindicación, pero los primeros sindicatos no lograron superar las grandes depresiones económicas de la primera mitad del siglo XIX y desaparecieron.

Tanto en los países democráticos como en los no democráticos los sindicatos se oponían al sistema capitalista decimonónico, defendiendo otros modelos alternativos como el socialismo, el anarquismo o el sindicalismo y, tras la Revolución rusa de 1917, el comunismo. A principios del siglo XIX los trabajadores de las minas, los puertos y los transportes constituían la base de los sindicatos de la época. En América Latina los sindicatos aparecieron a finales del siglo XIX, primero en Argentina y Uruguay y algo más tarde en Chile y otros países. La influencia de los trabajadores españoles e italianos emigrados a Sudamérica resultó decisiva en el proceso de formación del sindicalismo. En México, influyó además el ejemplo asociativo estadounidense y ya en 1870 se constituyó el Gran Círculo de Obreros, de inspiración marxista.

Como se dijo anteriormente, surgen asociaciones como mutuales, tíbiamente en materia de trabajo, porque la tendencia cuando surgieron era de carácter civil, debido a los gobiernos que imperaban en esos tiempos. No fue sino hasta en los años 40, cuando efectivamente surgen las organizaciones de trabajadores, y que esa fuerza se genera teniendo como origen la influencia internacional en el caso de los sindicatos a nivel internacional.

En la actualidad, los sindicatos con mayor fuerza, son los que rigen para el magisterio, así como las confederaciones y federaciones de sindicatos que existen, pero como ha sucedido a nivel internacional, han perdido fuerza por diversidad de circunstancias, y por los cambios también de carácter social, económico que ha sufrido la sociedad.

El sindicato, entendido como una forma de organización sindical, lo constituye una asociación profesional integrada por trabajadores o por patronos que se unen mediante un fin común, que beneficie de manera colectiva a dicho sector y que se encuentra regido por normas que regulan su funcionamiento y organización, conforme leyes nacionales e internacionales en materia de trabajo.

1.2. Etimología

El sindicato es la forma básica de la organización que agrupa a los trabajadores en defensa de sus derechos. El origen de la palabra sindicato, se encuentra en síndico que las lenguas romances tomaron, a su vez, del latín *syndicūs*, voz con que los romanos significaban al procurador elegido para defender los derechos de una corporación. En Grecia (síndicos) era el que asistía en justicia, el defensor o también el individuo de ciertas comisiones para la defensa de determinadas instituciones o para fallar sobre las confiscaciones.

Muchos y muy variados han sido los conceptos que se han elaborado sobre el sindicato. En tiempos modernos la palabra sindicato ha movido a diferentes acepciones. En los Estados Unidos de Norteamérica, por ejemplo, tiene una connotación mercantil (El Sindicato de Cerveceros, el Sindicato del Acero) y no significa más que una corporación capitalista, en tanto que las organizaciones obreras se denominan Uniones.

De acuerdo a la legislación guatemalteca, los sindicatos pueden ser formados por trabajadores o patronos, aunque ninguno de estos últimos utilice la denominación y estructura de organización, prefiriendo la denominación de asociaciones o cámaras.

1.3. Definición

El Artículo 206 del Código de Trabajo indica que: “Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión, u oficio independiente (trabajadores independientes) constituida para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes. Son sindicatos campesinos los constituidos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades y labores se desarrollan en el campo agrícola o ganadero. Son sindicatos urbanos los no comprendidos en la definición del párrafo anterior. Las disposiciones del presente capítulo son aplicables a toda clase de sindicatos, sean urbanos o campesinos”.

El diccionario señala que el sindicato es “una asociación de trabajadores cuyo fin es mejorar las condiciones económicas y sociales de éstos. El sindicato representa los intereses de sus afiliados, negociando con el empresario los incrementos salariales y las condiciones laborales durante la negociación colectiva. Si no es posible llegar a un acuerdo, el sindicato podrá convocar una huelga o llevar a cabo cualquier otro tipo de acción sindical para presionar al empresario”¹. En algunos países un sindicato es el brazo económico de un movimiento social más amplio, que puede incluir un partido político y una cooperativa (Suecia, por ejemplo).

1.4. Actividades de los sindicatos

Las actividades que realizan los sindicatos, son muy variadas, que van desde lo que la misma ley les impone, hasta las educativas, de capacitación, de fortalecimiento de la democracia, contribución a la justicia, etc.

¹Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua. Pág. 938

El Artículo 214 del Código de Trabajo, al respecto indica: “Son actividades de los sindicatos:

- a) Celebrar contratos colectivos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los miembros del sindicato. Las celebraciones de dichas actividades corresponden con exclusividad a los sindicatos, salvo lo expresado en el artículo 374 de este Código.
- b) Participar en la integración de los organismos estatales que les permita la ley.
- c) Velar en todo momento por el bienestar económico-social del trabajador y su dignidad personal.
- d) Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos, obras sociales y actividades comerciales que sin ánimo de lucro, contribuyan a mejorar la vida de los trabajadores y sean de utilidad para sus miembros, tales como cooperativas, entidades deportivas, educacionales, culturales, de consumo y aprovisionamiento de insumos e instrumentos de trabajo. Las que para su funcionamiento serán debidamente reglamentadas y actuarán con la personalidad jurídica de la entidad sindical.
- e) En general, todas aquellas actividades que no estén reñidas con sus fines esenciales ni con las leyes.”

1.5 Conformación de los sindicatos

Para la conformación de un sindicato, conforme el Artículo 216 del Código de Trabajo, se necesita de la concurrencia de veinte o más trabajadores y para formar un sindicato de patronos se necesita un mínimo de cinco patronos, pudiendo iniciar sus actividades antes de obtener el reconocimiento que hace el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

1.6. Clases de sindicatos

El Código de Trabajo, define una clasificación respecto a la organización sindical en el Artículo 215; sin embargo, para efectos de estudio, se pueden determinar los siguientes:

- a) Urbanos: Si están conformados por trabajadores de la industria en zonas urbanas.
- b) Campesinos: Si sus miembros se dedican a actividades agrícolas o ganaderas y el trabajo se desempeña en zonas rurales, pero si la empresa es agro-industrial, se consideran urbanos;
- c) Gremiales: Si se organizan en torno a una especialización del trabajo;
- d) De empresa: Cuando se constituyen en el seno de un centro de trabajo determinado;
- e) Independientes: Cuando están integrados por la profesión o vocación, como el caso del Sindicato de Artistas y Similares;

También, tomando en cuenta la actuación política externa de los sindicatos, algunos autores los agrupan así:

- a) Blancos: Es una organización creada o protegida por el patrono que coadyuvan a las instituciones del Estado Capitalista, dependiendo ideológicamente del sistema;
- b) Amarillos: Es una organización creada y dirigida por los patronos en forma encubierta, que no tienen una tendencia ideológica definida; y,
- c) Rojos: Se enmarcan dentro de la política integral del Estado socialista o asumen actitudes de radicalización en defensa de intereses de clase y vanguardia en los países capitalistas.

1.7. Fines y funciones de los sindicatos

El licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández, establece una serie de fines, los cuales se han considerado de relevancia para el enfoque del presente trabajo, y señala los siguientes:

a) La unión de los trabajadores en agrupaciones, organizaciones, asociaciones

Este es uno de los fines principales del derecho colectivo de trabajo y que tiene su inspiración misma en el derecho individual del trabajo. A través del surgimiento de una serie de instituciones, se ha fortalecido el derecho colectivo del trabajo que no sólo se inspira en el Código de Trabajo, sino en la Constitución Política de la República de Guatemala, cuando se establece el derecho de asociación, de huelga, de organización, especialmente en materia del trabajo y de quienes conforman el grupo o sector de la población, como son los trabajadores agrupados.

b) La conformación de la igualdad jurídica del trabajo y el capital que contribuyen al fortalecimiento del derecho individual del trabajo.

Como se mencionó anteriormente, existe la necesidad de fortalecimiento del derecho individual del trabajo, y a través de éste surge el derecho colectivo, con el fin de consolidar esa igualdad jurídica, porque existiendo una desigualdad material o económica, era a través de una serie de circunstancias suscitadas en la historia del hombre y de la actividad fundamental para su desarrollo y satisfacción del hombre, como se fueron originando principios rectores que fueron aceptados nacional e internacionalmente por los Estados de esa época, que hicieron posible su inclusión en las leyes laborales vigentes, constituyen por ello, un esfuerzo de los trabajadores organizados, su fortalecimiento y reconocimiento.

c) La justicia social

El Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que el derecho al trabajo entendiéndolo como trabajo: “Es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”. La justicia absoluta es una idea irracional, se ha dicho, porque es difícil de alcanzar. Se ha dicho también que es una ilusión del hombre, de la humanidad. Desde el punto de vista objetivo o racional, hay intereses de los seres humanos y conflicto de intereses por eso mismo. En ciertas condiciones, uno de ellos puede ser justo; bajo otras condiciones, es el otro el que puede serlo. Si la paz social se supone que es el fin último, la solución compromisoria puede ser justa, pero la justicia que hay en la paz es sólo una justicia relativa, no absoluta, porque ésta no existe.

Según el Diccionario: “La justicia social parece situarse en la zona de enlace del liberalismo avanzado y del socialismo orgánico, con grados y variaciones de enumeración difícil por los muchos matices del pensamiento al respecto y de los partidos y grupos que la propugnan”.²

Al hacer un análisis de lo anterior, entonces, se tiene que la principal función de los sindicatos difiere entre los países desarrollados y en los en vías de desarrollo. Por ejemplo, en los países industrializados democráticos consiste en lograr acuerdos, mediante la negociación colectiva con los empresarios. Los temas tratados en este tipo de negociación son muchos más que la mera negociación de horas de trabajo y salarios, lo que refleja la creciente complejidad de las sociedades industriales, la mayor fuerza de los sindicatos y el aumento de las exigencias de los trabajadores.

Ahora bien, en el caso de los países en vías de desarrollo las circunstancias son distintas, precisamente porque el enfoque de los sindicatos es distinto, no se tiene desconfianza de los mismos por la colectividad de trabajadores, no gozan de una

² Ibid. Pág. 1011.

buena apertura para la negociación; casi siempre, para que se les escuche y tome en cuenta para las conversaciones, se tienen que tomar comúnmente medidas de hecho, manifestaciones ilegales que no llegan a huelgas de conformidad con el marco normativo.

En conclusión, se puede decir que los fines de los sindicatos como organización sindical, son los siguientes:

- a. Defensa de sus intereses comunes y de sus afiliados.
- b. Fijación de mejores condiciones de trabajo.
- c. Solidaridad de todos los trabajadores.

1.8. Libertad sindical

En primera instancia conviene decir que libertad es un concepto que encierra una serie de circunstancias que radican fundamentalmente en el ejercicio de derechos de las personas, y en el caso de los trabajadores, es precisamente, hacer valer los mismos tanto en forma individual como colectiva. En el ámbito del derecho colectivo de trabajo, se encuentra el concepto de libertad sindical, y no es más que la posibilidad que deben tener los trabajadores de organizarse de la forma como consideren necesaria con el fin de mejorar las condiciones laborales que prestan frente al patrono.

De acuerdo a lo anterior, la libertad sindical se puede enfocar en dos sentidos:

- A) Colectivamente, consiste en la facultad legal para constituir asociaciones profesionales, representativas de una o más actividades, para defensa, organización o mejora del sector o sectores agremiados;

- B) Individualmente, se refiere a la facultad de cada uno de los que intervienen en la esfera laboral, como empresarios o trabajadores, para afiliarse a una asociación profesional o para abstenerse de pertenecer a entidades de tal carácter, sin trascendencia positiva ni negativa para los derechos y deberes de quien se asocia o de quien no se incorpora.

Entonces, la libertad sindical es la facultad de toda persona para organizar, formar parte o separarse de los sindicatos. Para el sindicato es la facultad de darse sus propios estatutos, actuar y tomar decisiones sin presiones o interferencia de terceros, así como de federarse con otros sindicatos.

La libertad sindical se manifiesta de las formas siguientes:

- a. Libertad para constitución de sindicatos.
- b. Libertad de toda persona para formar parte del sindicato o abstenerse.
- c. Libertad de separarse de un sindicato.
- d. Libertad del sindicato para darse sus propios estatutos.
- e. Independencia del sindicato respecto al Estado.
- f. Libertad de todo sindicato para integrar federaciones y confederaciones.
- g. Libertad de darse sus propios estatutos y elegir libremente a sus representantes.

En el caso de Guatemala, existe por lo menos en un marco normativo lo que significa para el derecho laboral guatemalteco, la libertad sindical, y se reconoce precisamente en el Artículo 102 inciso q de la Constitución Política de la República que dice: Que es un derecho mínimo que fundamenta la legislación del trabajo, el de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho se podrá ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la

formación de un sindicato debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo

1.9. Principios fundamentales de los sindicatos

Se han establecido por diversos autores, una serie de clasificaciones respecto a los principios fundamentales que inspiran a la organización sindical.

Los principios son los dictados de la razón, admitidos por el legislador como fundamento inmediato de sus disposiciones y en los cuales se haya contenido su capital pensamiento.

El profesor uruguayo América Plá Rodríguez, citado por el licenciado Chicas Hernández, define lo que estima son los principios, diciendo que: “Son líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.”.³

Se considera que los principios básicos de los sindicatos son:

1. El respeto a la voluntad de la mayoría,
2. El voto secreto y personal
3. La jerarquía entre los directivos, debiendo darse la auténtica democracia para que los destinos del sindicato sean de beneficio para sus afiliados y haya plena disciplina. Ese orden de ideas debe quedar claro entre los diversos organismos.

³ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho colectivo de trabajo**. Pág. 23

Dentro de los principios que rigen el derecho de trabajo, y que se fundamentan precisamente en los considerandos de la ley laboral principal en Guatemala, como lo es el Código de Trabajo, se encuentran:

a) El derecho de trabajo constituye uno de los derechos mínimos de la clase trabajadora organizada

Establece por ello, una serie de principios mínimos que deben regularse a favor de la clase trabajadora interpretada dentro de un conjunto, integralmente. Esta clase se encuentra frente a la otra, es decir, el patrono, en situación de desventaja, una desventaja material. Este principio tiene relación con el principio tutelar, porque pretende equiparar esa desigualdad material, a través de las normas jurídicas dentro de un plano de igualdad, para que a través de ello, se pueda fortalecer la justicia, la paz y la convivencia que debe existir de manera armoniosa entre el patrono y el trabajador. En este último caso, integrado a través de las organizaciones de trabajadores.

b) El derecho colectivo del trabajo es el derecho de la clase trabajadora.

Este principio tiene estrecha relación con el principio tutelar, porque es obligación del Estado, a través de las leyes, regular un adecuado funcionamiento y cumplimiento de las mismas. Estas leyes tienen un carácter conciliador, y pretenden en el espíritu de las mismas, que deben ser tutelares en el sentido anotado a favor del trabajador, atendiendo a su vez, los aspectos económicos, sociales y políticos imperantes, debido a que el derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo.

c) El derecho colectivo del trabajo es garantía de libertad de la clase trabajadora frente al Estado.

A partir de lo que la Constitución Política de la República de Guatemala establece respecto a que el trabajo constituye un derecho social, también equipara en ese nivel jerárquico al principio de libertad e igualdad, atribuyéndolo también como una garantía

constitucional. Los derechos sociales, conforman una forma de los derechos humanos, y éstos tienen una categoría superior. Por ello el Estado tiene una intervención directa en este tema, para resguardarlos y garantizarlos a la clase de trabajadores, que numéricamente constituyen un grueso sector de la población que labora en distintas actividades, y otro grueso sector de la población pero en un menor porcentaje, lo constituyen los patronos. También aquí podría establecerse que el principio tutelar pretende hacer valer el principio constitucional de que el interés social debe prevalecer sobre el interés particular.

La garantía de libertad, se fortalece con el apareamiento legal de las instituciones como la huelga, el paro, las formas de resolver conflictos, el arreglo directo, la vía directa, la conciliación, el arbitraje y otros.

d) El derecho colectivo del trabajo es garantía de igualdad y de supremacía del trabajo frente al capital.

Al considerar el principio de igualdad, que se encuentra regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala y que rige para todos los ámbitos del derecho, en el caso del derecho de trabajo, rige para equiparar, como se ha dicho, la desigualdad existente entre trabajadores y patronos. Esa desigualdad material, se equipará con el cuerpo normativo que contiene preceptos que lo abastecerán, siendo tutelar. Esa tutela del Estado se ve reflejada en las normas contenidas en el Código de Trabajo y otros cuerpos normativos relacionados con el trabajo y que también se fortalecen con los instrumentos jurídicos de carácter laboral que son emitidos por la Organización Internacional del Trabajo.

En vista de que el trabajo lo constituye un grueso sector de la población, debe el Estado intervenir en avalar y proteger a esa población de trabajadores, frente a un grupo reducido de empresarios o patronos, y que tal protección se ve reflejada en las leyes, que no compete más que al juez, en momentos de conflictos, aplicarlas.

e) El derecho colectivo del trabajo es motor de la democracia social.

Al decir que el derecho colectivo del trabajo constituye el motor de la democracia social, es por el hecho de que las normas laborales son protectoras y que al aplicarlas, respetarlas o conocerlas, tanto patronos como trabajadores, tienen un clima de armonía dentro de la actividad laboral. Esa armonía trasciende también a sus familias y por ende al progreso del país, con la producción de bienes y servicios, que hacen consecuentemente que subsista la justicia y la libertad, dentro de un estado de derecho. Dentro de las características de un estado de derecho, se encuentra que existe una Constitución Política que regule derechos individuales y sociales, dentro de la parte dogmática, y otros aspectos organizacionales seguidamente y que dentro de ese respeto subsistan las relaciones entre trabajadores y patronos. Con lo anterior, hace posible también que existan y se fortalezcan instituciones propias del derecho colectivo, como las asociaciones profesionales de trabajadores y demás instituciones.

1.10. El fuero sindical

El fuero sindical no es más que las condiciones que deben establecerse en la ley a favor de los dirigentes sindicales, para que éstos sin ningún temor a represalias, mediante la imposición de la ley y avalados por el Estado, puedan ejercer las actividades propias de los sindicatos, para conseguir sus fines. De conformidad con lo anterior, se entiende entonces que constituyen garantías que la ley concede a los directivos de un sindicato y dentro de éstas garantías se encuentran las siguientes:

El poder dedicarse a las actividades propias de su cargo; tal como lo regula el Código de Trabajo establece que los directivos tienen derecho a licencias sindicales (seis días con goce de salario, y más sin ese goce), las cuales son susceptibles de ampliarse mediante la negociación colectiva.

Comprende también este fuero un tratamiento especial, en el sentido de que los miembros del Comité Ejecutivo gozan de inamovilidad como garantía contra las represalias, y de que sólo pueden ser despedidos por causa justificada.

En Guatemala, el fuero sindical se traduce en inamovilidad en su trabajo para:

- a. Los miembros fundadores del sindicato.
- b. Los miembros del Comité Ejecutivo del sindicato.

En tal sentido, la ley otorga a los sindicatos, los siguientes mecanismos de protección:

- a) Inamovilidad
- b) No intervención

De conformidad con lo anterior, resulta evidente que la institución del derecho de trabajo colectivo ha tenido una evolución positiva para la realidad guatemalteca, a pesar de que actualmente la situación de los sindicatos como organización profesional de trabajadores, sea otra; sin embargo, el espíritu, los principios y en general las normas que lo fundamentan, tienen su razón de ser y ello favorece al grueso sector de trabajadores.

CAPÍTULO II

2. El desarrollo de la organización sindical en Guatemala

Antes de referirse al desarrollo histórico de los sindicatos o de la organización sindical en Guatemala, resulta oportuno para quien escribe, establecer los aspectos puramente formales para su conformación.

2.1. Conformación de los sindicatos

Una de las formas de organización de los trabajadores, es a través de los sindicatos, los cuales tienen personalidad jurídica reconocida por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Su organización, los trámites de registro y sus actuaciones, se encuentran enmarcados en la ley.

Por lo tanto, existen requisitos que deben cumplir los trabajadores, cuando desean conformar sindicatos, independientemente de cómo se encuentra conformada en la realidad la organización sindical.

2.2. Aspectos formales de la conformación de los sindicatos en Guatemala

De conformidad con el Código de Trabajo se encuentra regulada la organización sindical que funciona en el país.

Artículo 207: “Los sindicatos se deben regir siempre por los principios democráticos del respeto a la voluntad de las mayorías, del voto secreto y de un voto por persona. Sin embargo, cuando el voto secreto no sea practicable por razón de analfabetismo u otra circunstancia muy calificada, pueden tomarse las decisiones por votación nominal y, en

los casos excepcionales en que se trate de asuntos de mera tramitación, es lícito adoptar cualesquiera otros sistemas de votación rápidos y eficientes que sean compatibles con los principios democráticos. En el caso de que algún miembro del sindicato ocupara algún cargo político remunerado, procederá la suspensión total de la relación de trabajo mientras dure dicha circunstancia.”

Artículo 208: “Se prohíbe a los sindicatos conceder privilegios especiales a sus fundadores, personeros ejecutivos o consultores, sea por razón de edad, sexo, antigüedad u otra circunstancia, salvo las ventajas que sean inherentes al correcto desempeño de cargos sindicales.”

Artículo 209: “Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho de inamovilidad a partir del momento que den aviso a la Inspección General de Trabajo de que están formando un sindicato y gozarán de esta protección hasta sesenta días después de la publicación de sus estatutos en el Diario Oficial. Si se incumpliere con lo establecido en este Artículo, el o los trabajadores afectados deberán ser reinstalados en veinticuatro horas y el responsable será sancionado con multas de un mil quetzales, debiéndose además, pagar los salarios dejados de percibir por los trabajadores afectados. En el caso relacionado con este Artículo, si algún trabajador incurriera en causal de despido de acuerdo al Artículo 77 del Código de Trabajo, el patrono iniciará el proceso de cancelación del contrato de trabajo para el solo efecto de que se le autorice el despido.”

Artículo 210: “Los sindicatos legalmente constituidos son personas jurídicas capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones y están exentos de cubrir toda clase de impuestos fiscales y municipales que puedan pesar sobre sus bienes inmuebles, rentas o ingresos de cualquier clase. Los sindicatos pueden utilizar las ventajas de su personería en todo lo que contribuya a llenar los fines del Artículo 206 pero les queda prohibido hacerlo con ánimo de lucro. Los sindicatos legalmente constituidos pueden adquirir toda clase de bienes muebles e inmuebles que sirvan para cumplir sus fines de mejorar la condición económica social de sus afiliados. Las cuotas ordinarias y

extraordinarias que el trabajador afiliado debe pagar a la organización de acuerdo al inciso i) del Artículo 61 de este Código, serán considerados gastos deducibles del Impuesto sobre la Renta. Asimismo, los trabajadores o las personas individuales o jurídicas podrán deducir del Impuesto sobre la Renta todas las donaciones en efectivo o en especie, que hagan a los sindicatos, federaciones o confederaciones de trabajadores legalmente constituidas en el país.”

Artículo 212: “Todo trabajador que tenga catorce años de edad o más puede ingresar a un sindicato, pero los menores de edad no pueden ser miembros de su Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo. Ninguna persona puede pertenecer a dos o más sindicatos simultáneamente. No es lícito que pertenezcan a un sindicato de trabajadores los representantes del patrono y los demás trabajadores análogos que por su alta posición jerárquica dentro de la empresa estén obligados a defender, de modo preferente los intereses del patrono. La determinación de todos estos casos de excepción se debe hacer en los respectivos estatutos, atendiendo únicamente a la naturaleza de los puestos que se excluyan y no a las personas. Dichas excepciones no deben aprobarse sin el aviso previo a la Inspección de Trabajo.”

Artículo 217: “Los sindicatos no pueden iniciar sus actividades antes de obtener reconocimiento del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual se deberá otorgar siempre que se hayan llenado los trámites prescritos en el presente Código, mediante resolución dictada por el titular de la Dirección General de Trabajo, por la cual se reconozca la personalidad jurídica del sindicato, se aprueben sus estatutos y se ordene la inscripción correspondiente.”.

Artículo 218: Con el fin de obtener el reconocimiento de su personalidad jurídica, la aprobación de sus estatutos e inscripción de los sindicatos, debe observarse el procedimiento siguiente:

- a) Presentar solicitud escrita en papel simple directamente a la Dirección General de Trabajo o por medio de la autoridad de trabajo más próxima, dentro del plazo

de veinte días contados a partir de la asamblea constitutiva del sindicato, en la cual debe señalarse lugar para recibir notificaciones.

- b) A la solicitud se deben acompañar original y una copia del acta constitutiva y de los estatutos, firmados en cada uno de sus oficios por el secretario general y al final deben ir firmados por todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional.
- c) La Dirección General de Trabajo debe examinar si los mencionados documentos se ajustan a las disposiciones legales. En caso afirmativo, dictará resolución favorable que debe contener el reconocimiento de la personalidad jurídica del sindicato, aprobación de sus estatutos y orden de su inscripción en el Registro Público de Sindicatos. El trámite a que se refiere este Artículo no puede exceder de veinte días hábiles contados a partir de la recepción del expediente, bajo pena de destitución del responsable de la demora. Dentro de los quince días siguientes a la respectiva inscripción, deberá publicarse en forma gratuita la resolución que ordena su inscripción. La Dirección General de Trabajo no puede negarse a resolver favorablemente la solicitud si se ha formulado conforme a las disposiciones legales. Únicamente la comprobación de errores o defectos insubsanables pueden determinar resolución desfavorable del titular de la Dirección General de Trabajo, cuyo texto debe comunicarse sin pérdida de tiempo a los interesados, para que se opongan interponiendo recurso de revocatoria o procedan a formular nueva solicitud.
- d) Las reformas de los estatutos deben seguir los mismos trámites pero en este caso, deben acompañarse original y copia de certificación del acta de la Asamblea General de lo decidido.

Artículo 219: El Departamento Administrativo de Trabajo debe llevar un Registro Público de Sindicatos en el que han de inscribirse éstos, a cuyo efecto la respectiva inscripción debe contener, por lo menos, los siguientes datos:

- a) número, lugar y fecha de la inscripción,
- b) copia de los datos a que se refieren los incisos a) y b) del Artículo 220,
- c) copia de los estatutos del sindicato o en su caso, de sus reformas y

- d) transcripción del Acuerdo que otorgó la autorización de ley y la personalidad jurídica que ordenó dicha inscripción o que, en su caso, aprobó las reformas de los estatutos.

Una vez inscrito el sindicato, el Departamento Administrativo de Trabajo debe entregar al sindicato la resolución de inscripción del acuerdo correspondiente y devolverles una copia de cada uno de los documentos presentados, de conformidad con el párrafo segundo del Artículo 218, debidamente sellada y firmada en sus folios por el jefe respectivo, todo dentro del tercer día. Los correspondientes originales deben ser archivados. En el mismo Registro Público de Sindicatos deben inscribirse sin demora y conforme acaezcan los hechos respectivos, todos los datos importantes a que posteriormente dé lugar el funcionamiento de cada sindicato, como el resultado de su rendición periódica de cuentas, cambios en la integración de su Comité Ejecutivo o Consejo Consultivo, padrón anual de sus miembros, federación o confederación a que pertenezca, amonestaciones que les formulen las autoridades de trabajo y sanciones que les impongan. Los casos de fusión y disolución dan lugar a la cancelación de la correspondiente inscripción.

2.3. Aspectos de la realidad nacional respecto a la conformación de los sindicatos

Para poder describir la realidad nacional acerca del funcionamiento de los sindicatos, conviene hacer una reflexión histórica de cómo surgieron los mismos.

2.3.1. Breves antecedentes históricos

El movimiento sindical de Guatemala se desarrolló impetuosamente después de la caída del dictador Ubico, en 1944, precisamente porque a través de la denominada revolución, se crearon las normas que dieron apertura a un desarrollo más efectivo y

formal de la organización de los trabajadores. Se ha dicho también, que ese fortalecimiento en esa época se sintió con mayor fuerza en el interior de la república a través de los trabajadores bananeros. “La Confederación Guatemalteca de Trabajadores, fundada en el año de mil novecientos cuarenta y cuatro, pronto se escindió debido a la presión de diversas tendencias políticas: comunistas, anarquistas y arevalistas. En 1951, bajo el régimen de Jacobo Arbenz, se constituyó la Confederación de Trabajadores de Guatemala, afiliada al CTAL, que enseguida cayó bajo control comunista y fue disuelta a la caída de Arbenz. Durante la administración de Carlos Castillo Armas, los sindicatos se reorganizaron y en 1961 se celebró el primer Congreso del Consejo Sindical de Guatemala, incorporado a la ORIT. Desde 1968, la gran mayoría del movimiento obrero se halla encuadrado en el Frente Nacional Sindical.”⁴

2.4. Las federaciones

El federalismo constituye una de las formas diferentes de organizar un país. El federalismo implica la asociación voluntaria, o federación de sindicatos u organizaciones de trabajadores, que delegan algunas de sus atribuciones para conformar otras formas de organización. La idea del federalismo está contrapuesta con la idea del centralismo, que en el tema laboral, se trata de la organización sindical, a través de la federación de sindicatos que constituye una organización a un más alto nivel.

Las federaciones entonces, se describen “como organización que comprende a varios sindicatos, o sea, una escala superior en la jerarquía vertical del sindicalismo”.⁵

⁴ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Ob. Cit.** Pág. 27

⁵ Ibid

2.5. Las confederaciones

Una confederación comprende a varias federaciones. Es la organización más alta del movimiento sindical y la llamada a negociar los pactos colectivos de industria, región o actividad económica. Por su naturaleza aglutinan a grandes grupos de trabajadores. En Guatemala, prácticamente no existen, aunque muchas organizaciones se identifican públicamente con la palabra confederación, sin que lo sean en realidad.

Las formas de organización sindical se deben a la libertad que se otorga en un país determinado para su conformación. La libertad sindical, como se ha señalado anteriormente, no es más que el derecho de los trabajadores y patronos, expresado en poderes individuales y colectivos en virtud de los cuales, sin ningún tipo de distinción o discriminación, sin requerir autorización previa y sin injerencias, tienen derecho a constituir libremente (en forma autónoma e independiente) las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como también el de afiliarse o no a organizaciones sindicales existentes, establecer su forma de organización, administración, participación, elección de sus autoridades y toma de decisiones de conformidad con lo que establezca el ordenamiento jurídico respectivo.

Respecto a las federaciones y confederaciones, el Artículo 233 del Código de Trabajo establece: “Dos o más sindicatos de trabajadores o de patronos pueden formar una federación y dos o más federaciones de aquellos o de éstos, pueden formar una confederación”.

Las federaciones y las confederaciones pueden ser de carácter nacional, regional o por ramas de la producción y se rigen por las disposiciones de este título en todos lo que les sea aplicable. El acta constitutiva de las federaciones y confederaciones debe expresar, además de lo que indican los incisos b), c) y d) del Artículo 220, los nombres y domicilios o vecindarios de todos los sindicatos fundadores que las integran, así como

al número de inscripción de los mismos, y sus estatutos, fuera de lo que ordena el Artículo 221, deben determinar la forma en que los sindicatos que las componen van a estar representados en sus asambleas generales.

A nivel individual en el caso del trabajador, se suscitan una serie de derechos que le asisten para la conformación de organizaciones, y dentro de los principales derechos que le asisten se encuentran:

- El derecho de sus titulares a organizarse en la forma que estimen más conveniente para la mejor defensa de sus derechos e intereses.
- El derecho de los trabajadores y patronos a afiliarse a los sindicatos y demás organizaciones de representación colectiva.
- En un sentido negativo, el derecho de no afiliarse a organizaciones existentes, o bien a desafiliarse de los sindicatos u organizaciones de representación colectiva a los que pertenecieran, en el momento que estimen conveniente.
- El derecho a elegir y ser electos como representantes sindicales.
- El libre ejercicio de la actividad sindical.

En el ámbito colectivo, también los trabajadores cuentan con la libertad sindical a través del ejercicio de los siguientes derechos:

- Constituir, afiliarse o desafiliarse a federaciones y/o confederaciones sindicales (locales, regionales, nacionales e incluso internacionales) de la forma que estimen más conveniente para la consecución de sus objetivos, sin necesidad de previa autorización.
- Elaborar sus propios estatutos en los que fijen el funcionamiento de la organización (objetivos, cargos y funciones administrativas, procedimiento de toma de decisiones, entre otros).

- Elegir a sus representantes delimitando para ello aspectos tales como: requisitos, mecanismo electoral, duración de autoridades en el ejercicio del cargo, criterios de alternabilidad.
- El derecho a ejercer la actividad sindical (procedimientos conciliatorios, conflictivos, negociación colectiva, ejercicio de la huelga, participación en el diálogo social).
- El derecho de continuidad, esto es, a no ser suspendidas ni disueltas por autoridades administrativas.

El ejercicio de estos derechos, se encuentran contenidos en normas internacionales como las siguientes:

- La Convención Americana Sobre Derechos Humanos suscrita en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos (San José de Costa Rica del 7 al 22 de noviembre de 1969) cuyo Artículo 16 se refiere a la libertad de asociación con fines laborales.
- La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, que contiene en su Artículo 23.4 el derecho de toda persona a fundar sindicatos y sindicarse para la defensa de sus intereses.
- Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos adoptado el 16 de diciembre de 1966 y vigente desde el 23 de marzo de 1976, en cuyo Artículo 22 también se establece la libertad de asociación de orden laboral, sin permitir al Estado menoscabar el ejercicio de la libertad sindical.
- Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales adoptado el 16 de diciembre de 1966 y vigente desde el 3 de enero de 1976, cuyo Artículo 8 se refiere ampliamente a la libertad sindical.

El Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual está dedicado exclusivamente a la libertad sindical.

Así también, el Convenio 98 de la Organización Internacional de Trabajo que se refiere al derecho de sindicación y de negociación colectiva.

En conclusión, se puede decir que los derechos sindicales no son obra de la naturaleza, ni el fruto de la espontaneidad, ni han sido ofertados por los Estados, ni los patrones. Han sido conquistas alcanzadas por los trabajadores y sus organizaciones representativas, a través de difíciles luchas, sufrimientos y sacrificios. Los derechos sindicales son universales, inalienables y les pertenecen a todos los trabajadores y a sus organizaciones sindicales.

CAPÍTULO III

3. Los factores que inciden en los conflictos dentro de la organización sindical

3.1. Jurídico-sociales

Los conflictos jurídicos y sociales que se generan dentro del seno de las relaciones de trabajo, se generan fundamentalmente por los puntos de vista o los enfoques desde la perspectiva de su realidad que ostentan los dos grupos que intervienen en las relaciones laborales, como son los trabajadores y los patronos.

El Estado de Guatemala en materia laboral, tiene la obligación de intervenir a través de las normas e instituciones para resolver dichos conflictos. Como bien lo establece el licenciado Luis Fernández Molina: “Más allá de la pugna entre el capital y el trabajo, de los intereses encontrados de patronos y trabajadores, el elemento nutriente de esta rama jurídica es su vocación conciliadora. No se trata de atacar a los empleadores ni de limitar a los trabajadores. Siempre van a existir patronos y dependientes. Siempre va a haber puntos opuestos entre ellos. Pero así como el derecho general debe buscar la armonía dentro del contexto de una sociedad, el derecho de trabajo está llamado a cumplir una misión muy importante y delicada, como lo es lograr la sincronización de las partes de la producción, a efecto de beneficiar a la sociedad en su conjunto”.⁶

El tratadista Mario de la Cueva, al referirse a los conflictos de trabajo indica que: “Son las controversias que se suscitan en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.”⁷ Manuel Alfonso García manifiesta que: “Conflicto de trabajo es toda situación jurídica que se produce a consecuencia de la alteración ocasionada en el desarrollo o en la extinción

⁶ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Ob. Cit.** Pág. 32

⁷ De La Cueva, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo.** Pág. 241

de una relación jurídica laboral, y que se plantea entre sujetos o entre las partes de un convenio colectivo.”⁸

Se han establecido distintas formas de resolver conflictos dentro de la organización sindical de forma legal, pero éstos se refieren a medidas que se adoptan en el seno de la organización de trabajadores frente a las exigencias o limitaciones que impone la parte patronal.

A) Las limitaciones respecto a marcos normativos adecuados a la realidad

A pesar de que, como se ha señalado, el derecho laboral es un derecho inconcluso, también lo es que las normas laborales son el punto de partida y están en permanente proceso de evolución y se aplican en la medida que van surgiendo con mejoras en la ley, en los convenios internacionales, en las negociaciones colectivas, en las concesiones unilaterales que otorgue el empleador y en las costumbres que se implementen, en las interpretaciones judiciales, etc.

En muchos aspectos, las normas del Código de Trabajo quedan obsoletas e inaplicables al ser superadas por otras que provengan de nueva legislación que acuerden vía negociación o que imponga la costumbre. No existe en la realidad nacional respecto a las normas, aspectos relevantes para determinar que por ejemplo, varias empresas ubicadas en un mismo sector, puedan tener diferentes derechos laborales, porque las normas que se encuentran contenidas en el Código de Trabajo, no se han superado, y por mucho tiempo, desde su vigencia 1944, no han sufrido modificaciones favorables a los trabajadores, a la fecha se encuentran estáticas y eso contribuye a que al no existir reformas que se adecúen a la realidad, en respuesta a los cambios internacionales con relación a la globalización económica que afecta precisamente también las formas de organización de los trabajadores, entonces, conlleva, que no tengan una efectiva atención por parte del Estado y radiquen,

⁸ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Ob. Cit.** Pág. 33

precisamente en las huelgas o el paro para trabajadores o patronos como lo regula la ley.

B) La huelga y el paro como detonante a la falta de normativa para propiciar la conciliación en los conflictos laborales

La huelga conforme el Artículo 239 del Código de Trabajo es: “la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos que establece el Artículo 241, con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo. Los tribunales comunes deben sancionar de conformidad con la ley, todo acto de coacción o de violencia que se ejecute con ocasión de una huelga contra personas o propiedades. Huelga ilegal es la que no llena los requisitos que establece el Artículo 238 del Código de Trabajo”.

La huelga constituye también una de las instituciones que conforman el derecho colectivo de trabajo, y es el resultado de la generación de un conflicto colectivo que no tuvo éxito en cuanto a la intervención de las partes, para una posible conciliación o acuerdo.

Respecto al paro, como lo regula el Artículo 24 del Código de Trabajo es: “La suspensión y abandono temporal del trabajo, ordenados y mantenidos por uno o más patronos, en forma pacífica y con el exclusivo propósito de defender frente a sus trabajadores los intereses económicos que sean propios de ellos, en su caso, comunes a los mismos. El paro legal implica siempre el cierre total de la o las empresas en que se declare”.

Las limitaciones a través de la ley, como el caso del Decreto número 71-86 del Congreso de la República de Guatemala, regula la Ley de Sindicalización y Huelga de

los Trabajadores del Estado. Tiene como objeto regular el derecho de los trabajadores a la libre sindicalización y huelga, en armonía con lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala.

El Artículo 1 establece: “Derecho de sindicalización. Los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, podrán ejercer sus derechos de libre sindicalización y huelga, de acuerdo a las disposiciones de la presente ley, con las excepciones que respecto al Ejército de Guatemala y la Policía Nacional establecen las normas legales respectivas”. Mediante el Decreto número 35-96 del Congreso de la República de Guatemala, se reforma el Artículo 1 de esta ley, el cual quedó de la siguiente manera: “Derecho de sindicalización. Los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas podrán ejercer sus derechos de libre sindicalización y huelga, de acuerdo a las disposiciones de la presente ley, con excepción de las fuerzas armadas y de la policía”.

Esta norma ha sido objeto de mucha polémica entre grupos sindicales y funcionarios estatales; toda vez, que se ha discutido si esa norma violenta el principio de igualdad establecido constitucionalmente, pues limita el derecho a la libre sindicalización y huelga en el caso del Ejército de Guatemala y la Policía Nacional. El Artículo 116 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece: “Regulación de la huelga para trabajadores del Estado. Las asociaciones, agrupaciones y los sindicatos formados por trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, no pueden participar en actividades de política partidista. Se reconoce el derecho de huelga de los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas. Este derecho únicamente podrá ejercitarse en la forma que preceptúe la ley de la materia y en ningún caso deberá afectar la atención de los servicios públicos esenciales”.

“Artículo 3. Formas de organización sindical. Los trabajadores a que alude el artículo anterior, podrán constituir y organizar sindicatos por Organismos del Estado, Ministerio, entidad autónoma o descentralizada, por dependencia o gremios.”

“Artículo 4. Procedimientos. Para el ejercicio del derecho de huelga, los trabajadores del Estado y sus entidades autónomas y descentralizadas, observarán los procedimientos que establece el Código de Trabajo, Decreto 1441, del Congreso de la República, en lo que fuere aplicable y las disposiciones siguientes:

- a) La vía directa, tendrá carácter obligatorio, para tratar conciliatoriamente pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo, o cualquier otro asunto contemplado en la ley, teniendo siempre en cuenta para su solución las posibilidades legales del presupuesto de Ingresos y Egresos del Estado o el de las entidades autónomas y descentralizadas involucradas en el conflicto económico social. Dicha vía se tendrá por agotada, si dentro del término de treinta días de presentada la solicitud por parte interesada, no se hubiere establecido ningún acuerdo, a menos que las partes dispusieren ampliar dicho término.
- b) Los trabajadores podrán acudir a la vía de huelga únicamente por reivindicaciones de carácter económico social, después de agotada la vía directa y de cumplir los requisitos que la ley establece.
- c) No podrá realizarse huelga alguna, cuando con ella se pretenda afectar los servicios esenciales a que se refiere el Artículo 243 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República y los demás que establezca la ley, así como los que disponga el Ejecutivo en cumplimiento de la Ley de Orden Público.
- d) Quedan terminantemente prohibidas las huelgas motivadas por solidaridad intersindical o por intereses ajenos a reivindicaciones económico sociales.
- e) Los trabajadores y funcionarios que hubieren participado en la huelga de hecho o declarada ilegal por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social competentes, se harán acreedores a las sanciones que establece el Artículo 244 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, sin perjuicio de las responsabilidades penales y civiles en que hubieren incurrido”.

Respecto a la anterior norma, conviene establecer que a través del Decreto 35-96 del Congreso de la República de Guatemala, se efectuó una reforma y el Artículo 4 quedó de la siguiente manera: “Procedimientos. Para el ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas, se observarán los procedimientos establecidos en la ley y, supletoriamente, los que prescribe el Código de Trabajo, en lo que fueren aplicables y no contravengan las disposiciones siguientes:

- a) La vía directa tendrá carácter obligatorio para tratar conciliatoriamente pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo, teniendo siempre en cuenta para su solución las posibilidades legales del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado y, en su caso, el de las entidades descentralizadas y autónomas de que se trate. Dicha vía se tendrá por agotada, si dentro del plazo de treinta días de presentada la solicitud por parte interesada, no se hubiese arribado a ningún acuerdo, a menos que las partes dispusieren ampliar el plazo indicado.
- b) Cuando se omita la comprobación de haber agotado la vía directa, no se dará trámite al conflicto respectivo, debiendo el juez de oficio, adoptar las medidas necesarias para comprobar tal extremo.
- c) Acreditado el cumplimiento del requisito anterior, inmediatamente el juez resolverá dando trámite a la solicitud y al pliego de peticiones respectivos y se entenderá por planteado el conflicto, para el solo efecto de que ninguna de las partes tome represalias en contra de la otra ni le impida el ejercicio de sus derechos.

No constituyen actos de represalia los que disciplinen infracciones laborales o impliquen el ejercicio de derechos contenidos en la ley. En consecuencia, los trabajadores podrán dar por concluida su relación laboral sin autorización judicial, cuando exista causal de despido indirecto imputable al Estado o en caso de renuncia, conservando el derecho al reclamo de las prestaciones que por ley pudieran corresponderles, acudiendo a los procedimientos legales que les serán aplicables. Tampoco constituyen actos de represalia por parte del Estado o de sus entidades descentralizadas o autónomas, la cancelación de nombramientos o contratos de trabajo en los siguientes casos:

- I. Cuando el trabajador incurra en causal de despido justificado y,
- II. En los casos de huelga acordada y mantenida de hecho, sea cual fuere su denominación, siempre que implique abandono o suspensión de labores en forma colectiva, o afecte servicios públicos declarados esenciales en la presente ley. En estos casos, la autoridad nominadora del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas, quedan facultadas para cancelar nombramientos y contratos de trabajo, sin responsabilidad de su parte y sin previa autorización judicial.

d) Para los fines de lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, se declararán servicios públicos esenciales los siguientes:

- I. Hospitales, centros y puestos de salud, así como servicios de higiene y aseo públicos.
- II. Servicio telefónico, de aeronavegación, telegráfico y de correo.
- III. Administración de justicia y sus instituciones auxiliares.
- IV. Transporte público urbano y extra urbano estatal o municipal de todo tipo.
- V. Servicios de suministro de agua a la población y de producción, generación, transportación y distribución de energía eléctrica y de combustibles en general, y
- VI. Servicios de seguridad pública.

e) Una vez agotados los procedimientos de conciliación sin arribar a arreglo o convenio, la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social en los que participen como parte trabajadores que presten servicios públicos esenciales, deben someterse al arbitraje obligatorio previsto en el capítulo tercero, título duodécimo del Código de Trabajo. En este caso, el Juez no está obligado a pronunciarse sobre la legalidad de la huelga. El derecho de huelga de los trabajadores del Estado y de sus

entidades descentralizadas y autónomas, queda sujeto a lo establecido en esta ley y en el Código de Trabajo, a excepción de los servicios públicos esenciales, en el presente artículo, los que en ningún caso deberán ser afectados.

f) Además de las sanciones laborales que proceda imponer a quien participa en los casos de huelga enumerados en la literal c de este artículo, quedará sujeto a las responsabilidades penales y civiles en que hubiere incurrido.

g) Quedan terminantemente prohibidas las huelgas motivadas por solidaridad intersindical o solidaridad con movimientos que surjan a través de comités ad hoc o por intereses ajenos a reivindicaciones económico-sociales.

De conformidad con lo anterior, es evidente de que este Artículo produce en la realidad una forma de discriminación en cuanto a las limitantes que se le exigen por mandato legal a las organizaciones sindicales, en el sentido de que tienen la obligación, y no es como sucede en otros casos, que es una facultad, de que se realicen procedimientos de conciliación, lo cual lógicamente no es congruente con lo que se establece en cuanto al principio de igualdad y garantía de los derechos fundamentales de los trabajadores organizados tanto en la Constitución Política de la República de Guatemala, así como en el Código de Trabajo.

C) La autotutela o autodefensa como forma de resolver conflictos laborales

No existe garantía para los trabajadores que a través de esta forma de resolver conflictos precisamente se resuelvan, porque la solución del conflicto queda confiada a una de las partes, por lo que la solución será siempre interesada, parcial. Prevalece la ley del más fuerte, que es el trasfondo del sistema. Si el ofendido es más débil que el ofensor, lejos de obtener una reparación por la ofensa o daño que se le ha causado, cuando trata de reprimirla puede a su vez experimentar una nueva ofensa o un nuevo daño, incluso más grave.

D) La autocomposición

Como lo señala el licenciado Raúl Chicas Hernández: “Conforme la sociedad se va desarrollando, se hace necesario establecer un orden, se hace necesario terminar con ese estado anacrónico de soluciones parciales, injustas, lo cual en parte se logra con la solución o resolución del conflicto de intereses por la propia decisión de las partes interesadas que de común acuerdo someten y resuelven sus conflictos. En la autocomposición se pone de manifiesto una actitud de renuncia o de reconocimiento del derecho a favor del adversario; a la autocomposición se llega generalmente a través de la reflexión; la autocomposición puede provenir del atacante o del atacado o de ambos”⁹.

E) Factores políticos

Existen factores de orden político que limitan la conformación de organizaciones sindicales más sólidas y precisamente, este factor incide de mayor forma en el tema jurídico legal, por cuanto, se considera que las normas de trabajo son mínimas y superables a través de otras formas de negociación, pero el problema consiste entonces, en que el Estado como los demás entes intervinientes en la política nacional, convengan en respetar esos derechos laborales.

Ha habido a nivel nacional un desprestigio o desacreditación de la organización sindical por parte de sectores dominantes, como el CACIF (Comité de Asociaciones Comerciales, Industriales y Financieras) en Guatemala, que de alguna manera ha sido avalado por el gobierno de turno, especialmente en tiempos del licenciado Oscar Berger.

Entonces, la problemática que se ha generado en el seno de los sindicatos precisamente no puede deberse a factores jurídico legales, por cuanto, como se ha dicho anteriormente, se trata de un derecho tutelar e inconcluso, y que sus normas mínimas contenidas en el Código de Trabajo, por ejemplo, pueden ser superables a

⁹ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Ob. Cit.** Pág. 45

través de convenios o pactos; sin embargo, esto no sucede así, precisamente, porque por un lado se ha creado una política gubernamental de desprestigio hacia la organización sindical y por el otro, algunos hechos o actos de corrupción en que se han visto algunos de sus miembros, contribuye a ese deterioro político de la organización sindical como tal.

Como se verá más adelante, existen normas internacionales de trabajo que amparan esa forma de organización sindical, a través de los convenios internacionales emanados de la Organización Internacional de Trabajo, de los cuales Guatemala como Estado ha sido parte y por lo tanto, también constituyen normas que protegen la organización sindical; sin embargo, ese deterioro político, ha afectado grandemente esta forma de organización que ni siquiera las normas son suficientes para elevar el nivel de confianza en la población en general, y mucho menos en el caso de los trabajadores.

A través de este deterioro político se ha desestimulado en los trabajadores individualmente considerados el deseo de organizarse a través de los sindicatos, a pesar de que el deseo de organización subsiste, y precisamente subsiste por la misma necesidad de los trabajadores de obtener mejores condiciones de trabajo ante las injusticias o formas en que desarrollan su trabajo y precisamente por el interés de unos en relación a otros de dirigir algún tipo de organización sindical.

Lo anterior, ha dado pie a que surjan organizaciones de trabajadores, que en la doctrina se les puede denominar sindicatos blancos, en el caso de las asociaciones solidaristas.

F) Factores económicos

Precisamente a través del factor económico social es que subsiste la necesidad en los trabajadores de organizarse, pero no precisamente a través de los sindicatos, por el hecho de que se han considerado poco confiables y poco efectivos. Esto hace suponer que ha sido el detonante para que surjan organizaciones como las asociaciones solidaristas que en algún tiempo, precisamente en los años ochenta y noventa tuvieron

gran apogeo en la realidad nacional, pero que sin embargo, se evidenció que no eran suficientes o con el verdadero poder de presión para lograr los fines laborales, y ello ha repercutido que a la fecha, en el dos mil nueve, ya no se hable de este tipo de organizaciones y mucho menos resurjan otras que han quedado a la saga de la organización con efectos positivos para el sector laboral.

La organización de trabajadores se realiza precisamente por fines económico sociales, y en este ámbito, ha tenido gran perjuicio el grado de desprestigio que han tenido los sindicatos en Guatemala, y que motivan la necesidad de que surjan otras formas de organización como los Comités de Empresa, los sindicatos globales unidos a otros sindicatos sectoriales o regionales, etc.

G) Análisis de lo que sucede a nivel mundial a través de la legislación comparada

Se pretende hacer un análisis de lo que sucede con el sindicalismo a nivel latinoamericano dentro de su conjunto, y para ello, se tomó en consideración el estudio realizado por el licenciado Mario Castro, del “Colegio de Abogados y Notarios de México”, y al respecto toma en cuenta lo siguiente:

“El sindicalismo latinoamericano, después de haber desempeñado un importante papel en la organización de los trabajadores en América Latina, en sectores como la minería, la industria manufacturera y la burocracia pública, de haber establecido estándares laborales y la negociación de contratos colectivos de trabajo, de haber desarrollado canales de participación política y haber contribuido al desarrollo de la democracia, atraviesa por una crisis cuyas dimensiones constituyen el objeto de este documento de trabajo”.¹⁰

Las dimensiones de esta crisis guardan relación con las profundas transformaciones económicas y sociales que han afectado a los países latinoamericanos desde 1982, con

¹⁰ www.onu.oit.com. Día de consulta: 12-9-2009

la modificación del contenido y de la forma de operar de los sistemas políticos y con la redefinición de la democracia. También tienen que ver con los cambios de las estructuras ocupacionales y el paso al predominio de la economía de los servicios. El impacto de estas transformaciones ha tenido como resultado que el movimiento obrero latinoamericano dejó de cumplir con las funciones que jugaba en un continente fuertemente marcado por las características de los estados nacionales que se formaron en el siglo XIX y por las estructuras políticas que se derivaron de los cambios ocurridos en la primera mitad del siglo XX en países como Argentina, Brasil, México o Chile. La democracia política dejó de ser un reflejo de las estructuras sociales y las estructuras ocupacionales dejaron de estar centradas en las actividades manufactureras, los servicios de utilidad pública (electricidad, gas y agua) y la burocracia estatal. Por lo cual, al proponernos analizar la crisis del sindicalismo, son estas cuestiones las que hay que considerar en detalle.

La historia y la sociología informan que el sindicalismo surge a partir de dos procesos sociales animados por los trabajadores: el primero reside en la búsqueda del control del proceso productivo, de los mercados de trabajo y del acceso y permanencia en el trabajo; el segundo reside en el acceso a las instancias políticas, que se encarna en la posibilidad de lograr el primer objetivo a través del Estado, por medio de la presión que se puede realizar sobre este agente a través de los partidos políticos.

Dentro del análisis del sindicalismo en América Latina merecen particular atención los procesos concretos que han tenido lugar en la región desde 1982, y que han repercutido sobre las dos fuentes de poder del sindicalismo mencionadas arriba, por un lado las ligadas al control del proceso de trabajo y de los mercados de trabajo, y por el otro lado las ligadas al acceso al poder político y al Estado.

Es necesario presentar también los aspectos coyunturales ligados a las dos transiciones por las cuales ha transitado esta región del mundo en los últimos veinte años: la transición entre modelos de acumulación - desde el modelo de desarrollo de la Industrialización por Sustitución de Importaciones (ISI) al modelo de desarrollo de la

Transnacionalización del Mercado Interno (TMI) y la transición entre modelos de dominación política - desde los regímenes dictatoriales encabezados por los militares a las *nuevas* democracias actuales. En la transición entre modelos de desarrollo es importante tener presente que se trata de un tránsito entre un modelo en el que el mercado interno y el capital nacional jugaron un papel central a un modelo en el que el mercado externo y el capital extranjero constituyen los mecanismos principales de dinamismo económico, lo que no implica que en la ISI el capital extranjero no haya desempeñado un papel importante en el financiamiento de ciertos sectores de la industria pesada (siderurgia por ejemplo) ni que en el TMI el capital nacional no se haya involucrado en la privatización de las empresas de propiedad estatal (como en la electricidad o en las telecomunicaciones). No obstante, es importante recalcar la centralidad del capital nacional, privado o público, durante la ISI y el peso del capital financiero internacional en el modelo de la TMI.. En esta transición también es importante señalar la fuerte disminución del papel del Estado y de la soberanía financiera junto con fuertes bloqueos al crecimiento económico y a la movilidad social.

El paso del modelo de desarrollo de la ISI al TMI implica también la separación progresiva de la economía y de los marcos institucionales y políticos que la regulaban. Por otra parte, la transición política entre el autoritarismo y los regímenes re-democratizados (en los países que sufrieron la dominación militar) implica el restablecimiento o el establecimiento de los mecanismos de la democracia representativa y por lo tanto la diferenciación entre sociedad civil, sistema político y Estado los cuales estaban confundidos bajo la dominación estatal en los regímenes autoritarios o dictatoriales.

En una versión previa y más larga de este trabajo, se discutía dentro de este contexto el impacto de la evolución del mercado de trabajo sobre las tasas de sindicalización a través de los casos divergentes de Brasil y México.

La liberalización comercial, la privatización de las empresas estatales y la desregulación de la institucionalidad laboral repercutieron sobre las transformaciones de los mercados

de trabajo. Si bien dichas transformaciones se pueden explicar también por tendencias de largo plazo, como han sido el crecimiento del sector terciario de la economía, la intensificación de la urbanización y otras, el impacto de esos tres procesos ha acelerado considerablemente la intensidad de los cambios de la población ocupada y desocupada, las tasas de participación en la actividad económica y la entrada de las mujeres a trabajos no-domésticos. También ha contribuido a bloquear la expansión del empleo público. A su vez, la estructura por tamaño de las empresas se ha atomizado en la medida que las empresas son más y más pequeñas. De manera que estas empresas pequeñas sustituyen a las grandes empresas del pasado como el lugar de la estructura productiva en donde se generan más empleos, al considerarlas en forma agregada. Por otro lado, la redistribución de la población ocupada en el territorio y la intensificación de los procesos migratorios internos y de las migraciones internacionales han afectado las condiciones de vida de los trabajadores. El incremento de la movilidad territorial de la fuerza de trabajo ha repercutido en las tendencias de los salarios mínimos reales y de los salarios medios urbanos, los cuales han tendido a estancarse o disminuir en la mayor parte de los países. Y también han contribuido a debilitar considerablemente al sindicalismo que no ha sabido, no ha podido o no ha querido desarrollar estrategias que pudieran hacer frente a esos impactos.

En este sentido, cabe señalar que la puesta en marcha del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) entre Canadá, México y Estados Unidos en 1994, además de los efectos sobre la migración indocumentada entre estos dos últimos países, no ha cumplido con muchas de las expectativas que en él se depositaron y en particular respecto de la oferta de empleo, del mejoramiento de las condiciones de vida de la población y del acceso a servicios urbanos esenciales en las regiones en las que la actividad económica se vio particularmente favorecida por las nuevas inversiones derivadas del TLCAN. Además, a medida que se cumplen los plazos para liberalizar los mercados de los productos agrícolas, se advierte que los productores del campo no podrán hacer frente a la importación de ellos desde economías, como la norteamericana, que otorga subsidios cuantiosos a sus productores.

Por ejemplo, en México, entre 1994 y 2000, los salarios mínimos urbanos disminuyeron en términos reales y los salarios medios sólo crecieron marginalmente con muchas altas y bajas en el período. Incluso en los sectores económicos muy ligados a las exportaciones (industria automotriz, auto-partes, electrónica, etc.) la evolución de los salarios no guardó relación con el incremento del valor de las exportaciones, que se multiplicó varias veces después de 1994. Es decir, que a pesar del incremento de la competitividad de la economía y de la productividad del trabajo como resultado de la reestructuración inducida por el libre comercio, su impacto sobre los salarios y las condiciones de vida de los trabajadores fue nula.

Como es el caso entre México y Estados Unidos. Se previó que una vez que dejaran de operar los aranceles al maíz y a otros productos agrícolas a partir de enero de 2003, estas presiones se intensificarían. No obstante, si bien los salarios no reflejaron el aumento de la competitividad, el TLCAN contribuyó a un modesto aumento del número de empleos entre 1994 y 2000, casi en su totalidad en la industria maquiladora. Ese incremento del empleo en la maquila se explica por la estrategia intensiva en mano de obra que utilizaron las empresas para insertarse en el mercado global, característica central de esa industria.

Vale la pena agregar que cuando el ritmo de crecimiento de las exportaciones disminuyó a mediados del año 2001, la expansión del empleo se detuvo y empezó una ola de despidos, sobre todo en la industria maquiladora, muy sensible a la demanda de la economía norteamericana. Es decir, que, a la luz de la experiencia de los primeros ocho años de funcionamiento del TLCAN, se puede concluir que el libre comercio, al ligar las dinámicas económicas recíprocas entre Canadá, Estados Unidos y México establece fuertes dependencias entre esos países. Quizás sea pertinente subrayar que si bien los aspectos económicos tienden a fluctuar en función de esas dinámicas, no ocurre lo mismo con las condiciones de vida de los trabajadores que se ven congeladas en un país como México que basa su competitividad en el bajo costo de la mano de obra, en la ausencia de políticas sociales en las ciudades en donde se genera el mayor

volumen de las exportaciones, y en proporcionar servicios básicos como electricidad, agua y otros a precios subsidiados.

Un segundo proceso que guarda relación con la transformación de los mercados de trabajo es la privatización de las empresas estatales. Ésta fue acompañada de una fuerte reestructuración de esas empresas en términos de empleo, organización empresarial, contratación colectiva y atribuciones de los dirigentes sindicales en las plantas. Por lo tanto, el sentido de las privatizaciones no se limitó al cumplimiento de metas económicas relacionadas con la búsqueda de recursos financieros para el Estado o en un mejoramiento de la eficiencia productiva de empresas situadas en lugares estratégicos del sistema económico. Contribuyeron también a romper las formas corporativas de operación de la economía pues, en los hechos, como fue el caso de las telecomunicaciones, de la generación de energía eléctrica o de la minería y de la siderurgia, la eficiencia económica de esas empresas no estaba en duda.

En este sentido, en países como Brasil, Chile o México, al privatizar se estaba al mismo tiempo reformulando los términos de las relaciones entre el Estado, los empresarios y los sindicatos que, hasta ese momento, estaban fuertemente ligados entre sí. Con la privatización se rompieron los lazos corporativos entre funcionarios públicos y empresarios. Esto no quiere decir que se rompiera todo el sistema de articulaciones entre esos tres actores y los comportamientos que, incluso después de las privatizaciones, continuaron existiendo ahora entre el aparato político de los gobiernos de cada país y los nuevos dueños de las empresas privatizadas. La privatización afectó el poder del sindicalismo porque era en las empresas estatales en donde se había desarrollado con mayor fuerza y en dónde había logrado obtener los mejores contratos colectivos. Al mismo tiempo, para la capacidad de negociación del Estado, la privatización tuvo efectos sobre el círculo de relaciones corporativas que éste necesitaba para mantener su fuerza electoral o su control de las instancias legislativas.

En países como Argentina, Brasil o México, en donde las estructuras corporativas jugaron y hasta cierto punto todavía juegan un papel central en la articulación del

sindicalismo con el sistema político, la privatización contribuyó a modificar las formas de negociación, debilitó los contratos colectivos y el poder del sindicalismo. A la luz de estos antecedentes, podemos pensar que las privatizaciones no obedecieron sólo a una lógica económica que buscaba la rentabilidad de las empresas estatales. Por ello es que hay que considerar también sus implicaciones políticas que podrían ser tanto o más importantes que sus connotaciones económicas.

El tercer elemento que contribuye a la transformación de la base institucional del poder del sindicalismo es la aplicación de una serie de medidas que conforman lo que genéricamente se denomina desregulación laboral. Estas medidas se identifican con lo que algunos textos del Banco Interamericano de Desarrollo y del Banco Mundial han denominado las reformas de segunda generación, que deben profundizar lo que las reformas de primera generación (apertura comercial y privatizaciones) iniciaron en los años noventa. Las reformas de segunda generación buscan flexibilizar las condiciones de contratación y de empleo, los modos de remuneración del trabajo, los procedimientos de disciplinamiento en las fábricas y en las oficinas, entre otras. Para llevar a cabo esos propósitos buscan dismantelar los Códigos del Trabajo que se promulgaron en muchos países del continente desde los decretos de Billinghamurst en el Perú de principios del siglo XX hasta los Códigos del Trabajo promulgados en Chile y México en 1931.

En 1979, la instauración del Plan Laboral por el gobierno militar de Pinochet, que sustituyó al Código del Trabajo que había estado vigente desde 1931, inició un proceso de desregulación laboral que se realizaría también en Argentina durante el primer gobierno de Menem (1989-1994) y en Brasil durante el primer gobierno de Cardoso (1995-1998).

En todos los casos, la desregulación laboral contribuye a reducir el margen de maniobra de los sindicatos, de las federaciones y confederaciones y de sus dirigentes y afecta las negociaciones colectivas sobre los salarios y las condiciones de vida de los trabajadores. Delimita los temas que son negociables y el ámbito de validez de las

disposiciones que tienen por objeto proteger a los trabajadores. La desregulación laboral tiende a cuestionar los procedimientos de contratación y despido, el nivel de la negociación colectiva (por empresa o rama, por oficio o por empresa, por empresa o territorial), la naturaleza de los contratos individuales de trabajo (permanente, temporal, parcial), la reglamentación del derecho de huelga e incluso su prohibición a través de la supresión de todas aquellas cláusulas contractuales que otorgaban la posibilidad a los sindicatos de intervenir en las decisiones que los empresarios consideraban de su exclusiva incumbencia como los horarios de trabajo, la existencia de federaciones o confederaciones del trabajo, entre muchos otros aspectos.

A lo largo de la década de 1980 y en países como Argentina, Brasil, Chile, Perú y Venezuela se realizaron importantes cambios en todos o en algunos de estos asuntos. Durante la década de 1990, se realizaron modificaciones adicionales y todavía a fines de 2002 los temas de la desregulación laboral figuraban entre los más sensibles. La presencia continua del tema de las reformas laborales en las agendas de los gobiernos de Menem (Argentina), Cardoso (Brasil), Fujimori y Toledo (Perú) o Frei y Lagos (Chile) se explica tanto por motivaciones políticas como por la búsqueda de mayor competitividad, cuya profundización descansa, sobre todo en la opinión empresarial, en la idea de la desregulación laboral. Por ejemplo, en Chile (1990-2002), la reforma laboral aprobada a fines de 2001 encareció el costo de los despidos para los trabajadores que tenían una antigüedad inferior a cinco años, limitando así el arbitrio empresarial pero sin cambiar lo dispuesto en 1979 en relación a las causales de despido, que siguieron siendo tan vagas como lo habían sido hasta ese momento, especialmente debido a que el patrón conservó el derecho a despedir sin causa alguna.

Como contrapartida que permitiera acordar algunas de las reformas propuestas se le otorgó el derecho de existencia a las confederaciones sindicales y se les dio seguridad en el trabajo y fuero a sus dirigentes. Se redujo a ocho el número mínimo de trabajadores para crear un sindicato manteniendo, no obstante, la libertad sindical que implicó, en los hechos, debilitar fuertemente el margen de maniobra sindical. Se

mantuvo la prohibición de la sindicalización para los trabajadores del sector público y se limitó fuertemente el derecho de organizar sindicatos inter-empresas.

El derecho de huelga fue limitado en su eficacia al permitir que el patrón pueda contratar personal sustituto durante la duración de la huelga. El campo de la negociación colectiva se limitó a los temas salariales así como a los beneficios y condiciones de trabajo, prohibiendo explícitamente la consideración de cuestiones como la organización o las finanzas de la empresa o la existencia de delegados sindicales en las plantas de las empresas.

Los contratos individuales de trabajo mejoraron los derechos de los trabajadores, al otorgárseles el derecho de vacaciones, licencia familiar, el salario mínimo para los trabajadores mayores de 65 años y la extensión de la jornada de 48 horas de trabajo a otras categorías de trabajadores, protegiendo a ciertos trabajadores de la realización de tareas peligrosas o requiriendo contratos especiales de trabajo para las empleadas domésticas o los trabajadores temporales de la agricultura. Esas medidas fueron revisadas en 2001, sin que se fortaleciera significativamente al sindicalismo ni se introdujeran beneficios adicionales para los trabajadores.

En Brasil (1995-2002), a pesar de que la Consolidação de Leis do Trabalho (CLT), promulgada en 1943, sigue siendo parte del sistema de reglamentación del trabajo, y a pesar que la Constitución de 1988 introdujo una serie de derechos en el campo laboral, los sucesivos gobiernos democráticamente electos desde 1985 han introducido una serie de disposiciones que han modificado profundamente la institucionalidad laboral. Así, se ha establecido la posibilidad de que las empresas contratasen personal por períodos cortos, elevando la rotación del personal y disminuyendo los costos laborales. Además, se han establecido los contratos por plazo determinado hasta en un 20% de la fuerza de trabajo, con la única restricción de que debe tratarse de nuevos puestos de trabajo. Se ha flexibilizado la jornada de trabajo eliminando el uso de horas extraordinarias a través de su reemplazo por el banco de horas. A través de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas se han flexibilizado

las remuneraciones de los trabajadores. Por lo tanto, la desregulación laboral en Brasil implica modificar los contenidos de las relaciones laborales al nivel de la negociación colectiva y reestructurar completamente las relaciones entre el Estado, los representantes de los trabajadores y los empresarios. No obstante los cambios mencionados, en Brasil existen todavía tres asuntos pendientes que son objeto de debate. Éstos tienen que ver con la continuación de la vigencia de tres disposiciones de la CLT, se refiere a lo que anteriormente se señaló como la Consolidação de Leis do Trabalho que fue promulgada en 1943, y se trata de un sistema de reglamentación en el Brasil: “El sindicalismo único por categoría profesional, el impuesto sindical obligatorio y el poder normativo de la justicia del trabajo. Su supervivencia se explica porque no existe consenso en el movimiento obrero respecto de su modificación.”.

Además, vale la pena aludir al hecho que de manera similar a lo ocurrido en Chile, en Brasil los cambios que han tenido lugar se han realizado sin una negociación general con las grandes confederaciones sindicales, especialmente con la Central Única de los Trabajadores (CUT) y con Fuerza Sindical o la CGT (Central General de Trabajadores). Además, ha sido una reforma fragmentada que no tiene principios articuladores generales y que frecuentemente no se aplica en forma plena sino parcialmente. Está mucho más ligada a los problemas de coyuntura generados por el crecimiento del desempleo abierto que por una política laboral comprensiva. Por lo tanto, a la luz de lo ocurrido en Brasil y Chile, la desregulación laboral busca flexibilizar las condiciones de contratación, establecer causales de despido genéricas en la esperanza de que las empresas creen empleos sin que las inversiones intensivas en mano de obra repercutan negativamente sobre la competitividad. Busca limitar fuertemente la intervención sindical en el funcionamiento de los mercados internos de trabajo al excluir de la negociación colectiva todos aquellos aspectos que puedan incidir en los costos laborales (movilidad vertical y horizontal, despidos y contrataciones, aspectos financieros del funcionamiento de las empresas). En lo que se refiere a los salarios, la desregulación permite mantenerlos independientes del aumento de la productividad que resulta de la implementación de las dos medidas anteriores. Así puede explicarse que el considerable aumento de la rentabilidad de las empresas y de la productividad del

trabajo y el aumento del volumen de producción no se encuentre reflejado plenamente en el nivel de los sueldos y de los salarios de los trabajadores.

Finalmente, al limitar el espacio de la negociación colectiva a la relación directa entre patrones y trabajadores sin la intervención del Estado y al limitar fuertemente el derecho de huelga, la desregulación laboral ha debilitado dramáticamente la capacidad de los sindicatos para representar a los trabajadores y para mejorar sus condiciones de vida. Pero, como si esto fuera poco, existen otras formas de desregulación laboral que se aplican sobre todo en los países de Centroamérica y del Caribe. Estas formas tienen que ver con lo que se denominan los códigos de conducta de las empresas contratistas que son proveedores de las grandes empresas multinacionales de la industria del textil y de la confección, de la fabricación de auto-partes, del calzado y de partes para la industria electrónica.

En Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua, República Dominicana y otros países, las empresas multinacionales establecen reglas laborales que deben regir en las instalaciones de los contratistas, sin que las leyes laborales de los países anfitriones se respeten en esas instalaciones y sin que los sindicatos legalmente constituidos puedan intervenir. De manera que los códigos de conducta han puesto de manifiesto una institucionalidad laboral paralela a la de los Códigos de Trabajo. Los sindicatos consideran que esas disposiciones contribuyen más a proporcionar una imagen para consumo externo de que tal o cual multinacional respeta los derechos de los trabajadores que se desempeñan en las fábricas de sus proveedores que a proteger las condiciones de trabajo de éstos. En Guatemala, esos códigos de conducta, que son documentos muy voluminosos, fueron elaborados por los propios contratistas. Pueden interferir en las actividades sindicales y pueden contradecir las decisiones de los ministerios de trabajo. Los códigos de conducta pueden ser utilizados para sustituir leyes y obstaculizar su implementación. Como dichos códigos no tienen fuerza legal, pueden ir en contra de la legalidad vigente pero como los Estados dependen fuertemente de esas empresas que proporcionan empleo, las autoridades no

intervienen para hacer realidad la legislación del trabajo vigente (Comisión de la Industria de Vestuario y Textiles 2001).

Existe entonces una gran ambigüedad entre lo que son las leyes de trabajo y la influencia de los códigos de conducta que rigen en las empresas contratistas que forman parte de las asociaciones de proveedores de las multinacionales. Como se trata de una privatización de los estándares de trabajo, la intervención sindical se hace imposible y al mismo tiempo se debilita su capacidad para representar a los trabajadores dado que las formas de la negociación colectiva pasan a ser reguladas por las propias empresas.

Como se ve, el impacto de la desregulación laboral puede explicar, en la mayoría de los países, la desaparición del sindicalismo como un actor relevante, no sólo en la negociación colectiva, sino sobre todo en la participación de los trabajadores en discusiones tan importantes como son, por ejemplo, las que tienen que ver con la apertura comercial.

El caso del TLCAN de América del Norte es un buen ejemplo de esa desaparición. Quizás en las negociaciones del MERCOSUR la participación sindical haya sido mayor. Sin embargo, ahí tampoco es posible inferir que la mayor presencia sindical hubiera tenido efectos dignos de mención a la hora de la construcción institucional de dicho acuerdo comercial. En otras negociaciones, como son las que tuvieron lugar recientemente entre México y la Unión Europea (2001), entre Chile y Canadá (1999) o las que tienen lugar entre Estados Unidos y Chile (2002) y entre este país y la Unión Europea (2002), la ausencia de la participación del liderazgo sindical en las negociaciones es notoria. A la luz de estos antecedentes podemos ahora documentar más precisamente las transformaciones en los mercados de trabajo y sus impactos específicos sobre la acción sindical.

De acuerdo con la primera fuente del poder sindical, la que está ligada a la capacidad de control del mercado de trabajo, es importante reconocer que, en América Latina, esa

capacidad no ha sido nunca muy grande, lo que no quita que es importante presentar alguna evidencia que permita visualizar cómo la evolución de los mercados de trabajo ha contribuido a generar la crisis sindical, aunque sea en forma parcial. (a) Desempleo abierto, informalización de los mercados de trabajo y desproletarización de la fuerza de trabajo. Un primer tema tiene que ver con el desempleo abierto, la informalidad y el impacto que ambos fenómenos tienen sobre la capacidad del sindicalismo para afiliar a 12 trabajadores económicamente activos que estén, legalmente, en condiciones de organizarse.

El análisis de las estadísticas de la OIT indica que el desempleo abierto no es el fenómeno central de los mercados de trabajo latinoamericanos. En efecto, el peso del empleo informal en esos mercados es mucho más significativo que el del desempleo abierto.

Además, en la década que se inicia en 1990, el peso de la informalidad tendió a incrementarse. Los datos disponibles para el período 1985-2000 indican que el nivel de desempleo abierto promedio en América Latina fue de un 8.3% en ese período. Existen excepciones como son las de Argentina, Colombia, Ecuador y Panamá en donde esas tasas promedio de desempleo abierto alcanzaron niveles superiores al 15% pero, incluso en esos casos, lo sobresaliente tuvo que ver con el peso que alcanzó el empleo informal. En efecto, en el 2000, en esos mismos países, el peso del empleo informal en el total del empleo no agrícola era equivalente al 46%. Analizada al nivel nacional, la proporción del empleo informal en la PEA (Población Económicamente Activa) total supera al promedio latinoamericano en Argentina (49.3%), Brasil (47.3%), Colombia (55.1%), Ecuador (51.6%), Honduras (60.7%), Perú (59.2%) y Venezuela (50.6%).

De manera que el análisis de las tendencias del desempleo abierto y de la informalización indica que la población trabajadora, en la ausencia de una oferta de empleos dinámica y en la ausencia de mecanismos como el seguro de desempleo, acepta trabajar en las condiciones que sea, con tal de generar un ingreso y poder sobrevivir. Esto explica por qué, incluso con las tasas de desempleo abierto existentes,

la tasa de participación en el mercado de trabajo de la población económicamente activa se incrementó sistemáticamente durante la década de los años 1990 (con la excepción de Brasil y El Salvador en que disminuye) y Chile y Uruguay (en donde se estanca).

Otras investigaciones confirman el fuerte incremento del número de personas por hogar que participan en la actividad económica y generan ingresos, a pesar de que no tienen empleos formales, definidos éstos en función de que implican jornadas semanales de 40 ó 48 horas, con salarios superiores a los mínimos, acceso a la seguridad social y a la salud pública. Lo que quiere decir que altos niveles de desempleo abierto sería un fenómeno particular del mercado de trabajo de algunos países (como Argentina) mientras que en otros, que tienen tasas relativamente bajas pero muy estables de desempleo abierto (como México o Chile), esta tendencia tendería a convertirse en una característica estructural del mismo, lo cual puede explicar que en muchos países latinoamericanos pueda existir al mismo tiempo crecimiento económico, desempleo abierto, tasas crecientes de informalización y aumentos en los salarios mínimos y medios reales.

Valdría la pena aclarar que la desregulación laboral ha establecido una informalización de facto de algunos empleos que poseen las características mencionadas pero que en realidad no lo son. En efecto, existen una serie de prácticas de trabajo en el sector formal cuyo contenido se asemeja a las prevalecientes en el sector informal. Por ejemplo, la precarización de las condiciones de trabajo que se manifiesta en la difusión del trabajo a tiempo parcial, la subcontratación de tareas, la contratación de jóvenes por debajo del salario mínimo y la introducción de una serie de mecanismos de flexibilización del trabajo en las empresas, que contribuyen a la informalización de actividades que pertenecen al sector formal. Aquí, cabe señalar también que los procesos migratorios, sobre todo a nivel internacional, contribuyen también a la creación de mercados de trabajo formales de distinta intensidad; como si existiera una formalidad de distinta velocidad. Esto es lo que ocurre con los mexicanos y centroamericanos que cubren la oferta de empleos en diversas regiones de Estados Unidos a un ritmo que

crece año con año y que al menos en lo que se refiere a salarios pueden ser considerados empleos formales. En Chile, peruanos y cubanos cubren la oferta de empleos en los servicios personales en el turismo, en el trabajo doméstico y en la medicina social y se encuentran en el límite de la informalidad a pesar de que sus empleos están ubicados en el sector formal: en efecto, hoteles, casas habitación y centros de salud comunitarios pertenecen al ámbito del empleo formal pero sus trabajadores están en situaciones tan precarias que es difícil considerarlos como trabajadores formales. En Argentina, bolivianos y paraguayos desempeñan el mismo papel. En todos estos casos, las remuneraciones y las condiciones de trabajo se sitúan en la frontera de lo que es formal e informal pero como esos empleos no cubren el pago de asignaciones familiares, no son estables y están sometidos al arbitrio patronal (es decir que los trabajadores pueden ser despedidos en cualquier momento), no permiten la inscripción en los servicios de salud, e incluso, en el caso de los médicos, admiten la práctica profesional sin el reconocimiento de sus títulos por las instituciones que velan por el cumplimiento de ese requisito, estamos frente a trabajadores que pertenecen al sector informal de los mercados de trabajo.

Algo similar ocurre con las migraciones internas. En efecto, el desplazamiento de grupos de población hacia los lugares en donde existe una oferta de empleo se intensifica y se hace permanente. En las zonas de agricultura comercial en el noroeste mexicano, en el sur de Brasil, en el valle central de Chile, en la costa ecuatoriana, en la selva amazónica alrededor de Manaus y en diversos otros parajes de la geografía latinoamericana se organizan enganches que proveen de mano de obra temporal a bajo costo.

Esta evidencia permite afirmar que las condiciones bajo las cuales debe operar el sindicalismo son radicalmente distintas a las que enfrentaba cuando predominaba el empleo formal, cuando la estabilidad en el empleo permitía desarrollar estrategias de afiliación consistentes y prolongadas en el tiempo y cuando la movilidad de la fuerza de trabajo era reducida. Es relevante mencionar en relación a la migración internacional entre los países mencionados que las remesas en dinero que envían los emigrantes a

sus países de origen suman cantidades que empiezan a jugar un papel central en la supervivencia de sus familias y de amplias regiones. En 2001, esas remesas llegaron a 1.500 millones de dólares por parte de los salvadoreños y a 10 mil millones de dólares por parte de los mexicanos que trabajan en ambos casos en Estados Unidos.

Lo mismo ocurre con políticas de subcontratación de tareas en sectores como la minería, la industria manufacturera y los servicios financieros, en donde una serie de actividades que, hasta hace algún tiempo, habían sido realizados por trabajadores que formaban parte del empleo estable de las empresas ahora son realizadas por los mismos trabajadores que han sido desplazados a empresas subcontratistas. La generalización de esta práctica por parte de las empresas ha tenido efectos muy difíciles de contrarrestar por los sindicatos que se ven enfrentados a una profunda división de la clase obrera. Por ejemplo, en la gran minería privada en Chile, las tareas de limpieza y reparación de las instalaciones, el transporte de los trabajadores de sus hogares a las faenas, las faenas de construcción civil, entre otras tareas, son realizadas por subsidiarias de las empresas matrices cuyas condiciones de trabajo no guardan ninguna relación con las imperantes en la matriz. Esto acarrea consecuencias perversas que impiden la organización sindical.

Ese propósito del sindicalismo, el poder controlar el acceso al puesto de trabajo, al que aludimos al inicio, es imposible de cumplir. Otro ejemplo es el de los servicios financieros (bancos, casas de bolsa) que encargan el procesamiento de datos a empresas subcontratistas, incluso localizadas en países diferentes de los que se encuentran las empresas contratantes. Estas prácticas generan fuertes diferencias de ingreso y en los beneficios sociales que reciben los trabajadores de las empresas contratantes y las subcontratistas. Y, en años recientes, la subcontratación se desplaza hacia el cumplimiento de las tareas propiamente productivas a través del sistema de vendor-in-house que aplican empresas como International Business Machines (IBM) o fábricas automotrices como Volkswagen en sus plantas de Guadalajara o Río de Janeiro respectivamente.

Frente a este panorama, tanto en el sector informal del mercado de trabajo como en el sector formal del mismo, la cuestión del desempleo abierto pierde la centralidad que alguna vez tuvo en la dinámica global de la fuerza de trabajo.

Una tercera transformación del mercado de trabajo, que afecta las posibilidades de los sindicatos para organizar a los trabajadores, tiene que ver con la feminización creciente de la fuerza de trabajo. En efecto, la proporción de mujeres que trabajan hoy en la industria manufacturera, incluyendo la maquila, la burocracia pública y los servicios personales como la educación, la salud y las finanzas ha crecido el punto que representa hoy casi la misma proporción que tiene en la población total (dependiendo de los países, alrededor de 40% del total de la PEA (Población Económicamente Activa). Incluso, en los servicios personales y en la burocracia pública, esa proporción es mucho mayor que la de los hombres de la misma forma que, en la distribución por sexo del empleo no-agrícola, la proporción de mujeres en el sector informal es muy superior a la de los hombres, con la excepción del empleo en las microempresas.

El predominio de mujeres en la educación y en la salud públicas, en el empleo doméstico, en las actividades de selección y empaque de las frutas de exportación, en la industria maquiladora (y particularmente en el ensamble de partes electrónicas, de aparatos de telecomunicación y de confección de ropa) y en algunas actividades del sector financiero y comercial muestra que existe una transformación de la composición por sexo de la población económicamente activa.

Esta transformación ha sido poco estudiada, en particular en lo que respecta a las condiciones de trabajo imperantes en esos sectores, los niveles de las remuneraciones prevalecientes y el grado en que las mujeres trabajadores han logrado organizarse en sindicatos. Sin embargo, lo que queda claro es que este proceso implica desafíos que los sindicatos tradicionales no pueden enfrentar fácilmente. Por ejemplo, a pesar de que el nivel profesional de las mujeres que se desempeñan en la educación y en la salud públicas no se refleja en sus condiciones de trabajo o en las remuneraciones acordadas con él, las demandas planteadas por las mujeres no se realizan a través de los

sindicatos a los que ellas pertenecen. Lo que quiere decir que no hay una especificación de las demandas que plantean los sindicatos que respondan a la problemática de género. La información disponible indica que los tabuladores salariales en esas actividades guardan poca relación con la calificación profesional de esas personas. Maestras de educación primaria, enfermeras, residentes médicos, personal de servicio de hospitales y escuelas, reciben salarios que no exceden dos y medio salarios mínimos en países como Chile o México (unos doscientos dólares).

En el caso de la industria maquiladora, si bien los niveles de calificación profesional no son los de los oficios mencionados, la intensidad del trabajo, su duración y la responsabilidad técnica de las mujeres obreras del sector no se ve reflejada en los pliegos petitorios que se presentan a los dueños de las empresas. Basta observar las condiciones de vida y de trabajo, sobre todo si se toman en cuenta las crecientes utilidades de las empresas después de la liberalización comercial, para ver la ausencia del género en la vida sindical de la maquila.

Quizás en el único sector del empleo femenino en donde exista una correlación entre nivel de calificación y grado de responsabilidad y visibilidad de género en los sindicatos sea en el personal administrativo de la burocracia pública, en donde las mujeres que trabajan en él gozan de condiciones de vida y salarios superiores a los que obtendrían en otros sectores por la realización de tareas equivalentes. Es precisamente en el sector público donde el incremento absoluto y relativo del empleo femenino se refleja en un cambio de la composición por género de la estructura sindical. El alto grado de sindicalización existente en la educación y en la salud pública y en la burocracia pública en general indica que si en esos sectores predominan las mujeres entonces es claro que ello repercute directamente sobre la composición del sindicalismo. En la industria maquiladora, ese fenómeno no es tan generalizado, no obstante lo cual se han creado organizaciones de gran tamaño en las empresas más grandes del sector.

Sin embargo, el caso chileno muestra que, en sectores como la exportación de frutas y verduras, las mujeres no se pueden sindicalizar porque la desregulación del mercado

de trabajo y las reformas laborales han dispuesto la prohibición de crear sindicatos en aquellas actividades, muy sensibles, según los empresarios y los funcionarios estatales, a variables estacionales que se verían perjudicadas por eventuales conflictos laborales.

En cuarto lugar, a partir de 1980, la política de adelgazamiento de la burocracia pública y de los despidos realizados en las empresas que fueron privatizadas (siderurgia, minería, electricidad, bancos, telecomunicaciones, etc.) resulta en la disminución absoluta y relativa del empleo público. Una consecuencia de ese proceso se identifica con el debilitamiento del sindicalismo burocrático por la importancia que esos sectores tuvieron hasta principios de la década de 1980 en la afiliación sindical. En efecto, en algunos países como Argentina, Chile, México y Perú los sindicatos de empleados públicos desempeñaron un papel importante como factor de movilización en apoyo de las políticas estatales. Si bien los maestros y los profesionales del sector salud (médicos, enfermeras, residentes), han conservado sus organizaciones y han continuado ejerciendo presión sobre el Estado en esos países, su centralidad en la acción del movimiento obrero se ha debilitado fuertemente. Además, esa disminución ha impactado también en la capacidad del Estado para utilizar al sector público como colchón en momentos de recesión económica desde el punto de vista del empleo. El Estado ya no puede utilizar la oferta de empleos en el sector público como medida contra-cíclica. Esa función también ha desaparecido.

Por lo tanto, el margen de maniobra en el sector público decreció junto con la disminución de su afiliación o con la pérdida de la capacidad negociadora de los sindicatos. Concluido el ciclo populista de la política latinoamericana, en el que la articulación corporativa entre sindicalismo y Estado jugó un papel central en la generación de apoyo electoral, especialmente en Argentina, Brasil y México, el sindicalismo burocrático perdió afiliados y su papel legitimador de las políticas estatales tendió a agotarse.

Otra característica del cambio en los mercados de trabajo tiene que ver con la disminución del tamaño promedio de las empresas. Dicha reducción, sobre todo en

Baja California, Ciudad Juárez (Chihuahua), la sindicalización de la industria maquiladora también se ha feminizado tanto en su composición como en dirigencia. De manera que la sindicalización de la maquila guarda una relación con la feminización del mercado de trabajo de esa industria. El sector manufacturero, plantea desafíos inéditos al sindicalismo que había surgido en base a la organización de las grandes empresas de la industria textil, de la metalurgia y de la minería. Además, como en varios países la legislación fija límites mínimos a la posibilidad de constituir sindicatos, la factibilidad de crearlos se hace cada vez más remota. Si a ello agregamos que es más difícil organizar a los trabajadores de los pequeños establecimientos por los riesgos de perder el empleo que ello acarrea, podemos imaginar las dificultades que ese proceso de atomización de la estructura industrial representa para la vigencia del sindicalismo en la actualidad.

Además, como el peso del empleo en las grandes empresas es bastante reducido en el total de la población ocupada, es difícil imaginar que sean estas empresas las que proporcionen oportunidades de empleo en el futuro y que los sindicatos de esas empresas jueguen el papel que alguna vez jugaron en la promoción de los intereses de sus trabajadores. Es por ello que el desarrollo de la micro industria, tanto en zonas urbanas como en zonas rurales y en los barrios pobres de las grandes ciudades, contribuye a cambiar la estructura del empleo y por lo tanto impide que las condiciones de trabajo sean objeto de negociación colectiva. Al contrario, los trabajadores de las micro-empresas y los trabajadores por cuenta propia poseen condiciones de trabajo y salarios que no se rigen por la contratación colectiva.

No obstante, existe un último aspecto que también posee relevancia desde el punto de vista de los condicionantes de la afiliación sindical y de la capacidad reivindicativa del movimiento obrero. Este aspecto tiene que ver con la redistribución espacial de la implantación de la actividad económica que ha sido inducida por el nuevo modelo económico.

Los cambios en la geografía económica de Argentina, Brasil, Chile, México o América Central y su relación con la capacidad organizativa del sindicalismo modifican la influencia que las tradiciones regionales o los sectores económicos que se proletarizaron primero (minas, textiles) y después (manufactura, servicios públicos, servicios personales), tuvieron en el desarrollo del movimiento obrero. También guardan relación con el peso que tuvo la difusión de algunos planteamientos ideológicos (anarquismo, socialismo, comunismo). Es decir, los cambios de localización de la actividad económica, como resultado o como causa de la presencia o ausencia de esos factores, ha roto con los patrones de poder sindical que se habían construido a lo largo de varias décadas.

El crecimiento de la industria maquiladora, el desarrollo de actividades exportadoras en la agricultura, la construcción de nuevas plantas de alta tecnología y la aparición de talleres de confección en zonas rurales modificó la estructura sindical. En el 2000, las 500 empresas mexicanas más grandes, de acuerdo con sus ventas, empleaban menos del 5% de la población activa del país que era equivalente a unas 38 millones de personas: 1.500.000 trabajadores. Industrialización por sustitución de importaciones. “En efecto, la presencia de miles y miles de trabajadores en la maquila, en la cosecha y procesamiento de la fruta o de productos pesqueros, en la manufactura de auto partes, en el cuidado de flores y de hortalizas, ligados o no a formas industriales de producción, modifica las bases sobre las cuales se había gestado la solidaridad de clase, fundamento del surgimiento de los sindicatos. El regreso a la unidad familiar como centro productivo y el fin de la fábrica como lugar de la producción replantea las condiciones para la organización sindical. También, el cambio de localización del sistema productivo provoca cambios en la dinámica migratoria que ya no se dirige hacia los centros económicos tradicionales sino más bien hacia esas nuevas regiones industriales que carecen de historia sindical y en donde todo está por hacer para generar demandas colectivas. Todo lo cual refuerza los procesos que mencionamos antes y no hacen sino dificultar todavía más la organización de los trabajadores y el planteamiento de demandas colectivas.”¹¹

¹¹ Castro, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 76

De conformidad con el análisis que ha realizado este autor respecto a la política de desaparición a nivel internacional que se ha dado con los sindicatos, en América Latina, es importante determinar que todos los procesos que fueron analizados por él contribuyen a bloquear el proceso de proletarización, que se había desarrollado en forma sostenida desde principios del surgimiento y evolución que habían tenido las organizaciones de trabajadores en casi todos los países latinoamericanos. Es evidente que existe disminución y por lo tanto, estancamiento del empleo asalariado y la marginación de la mano de obra calificada, lo cual impide el desarrollo de una dinámica de formación de clase, que pueda traducirse a niveles de necesidad de organización.

Es por eso que la disminución del ritmo de crecimiento del empleo asalariado y la descalificación del trabajo debilita las posibilidades de afiliación sindical que habían estado históricamente ligadas a los obreros calificados de las grandes empresas y con ello, a la eliminación paulatina de los líderes sindicales, unos derivados por sus propios actos, y otros derivados de una política de Estado para desacreditar su dirigencia. Esto puede explicarse porque a pesar de que las tasas de participación de la población en la actividad económica han aumentado significativamente, no se ha producido un proceso paralelo de organización sindical. Al contrario, las organizaciones de trabajadores a través de sindicatos, día a día va disminuyendo más en los países latinoamericanos y en el caso de Guatemala, no es la excepción.

Las características mencionadas en el estudio que se realizara evidencia que la evolución de los mercados de trabajo - informalización, feminización, disminución del empleo público, atomización del tamaño de las empresas del sector industrial y redistribución espacial de la actividad económica – lógicamente describen una crisis de las bases de sustentación del sindicalismo. Dadas esas características, es difícil imaginar cómo el sindicalismo puede continuar cumpliendo con su papel histórico de búsqueda del control de los procesos de trabajo y de acceso a las instancias de representación política, que fueron el punto de partida de los logros que permitieron satisfacer los intereses colectivos de los trabajadores.

También, ha repercutido en este deterioro sindical, que los países latinoamericanos hayan experimentado una transición política, desde las dictaduras militares o de los regímenes autoritarios a las llamadas nuevas democracias, como lo refiere el autor; sin embargo, las características de estas nuevas democracias no tienen sintonía con el espíritu de la organización sindical y por eso, esa situación no ha sido relevante.

No es sólo la transición entre modelos de desarrollo lo que ha afectado esa articulación sino que también cabe señalar que la transición política ha sido quizás tanto o más relevante para explicar la situación actual del sindicalismo en varios países latinoamericanos.

Las consideraciones anteriores se han centrado en el análisis de los mercados de trabajo en el contexto de la apertura comercial, la privatización de las empresas estatales y la desregulación de las instituciones laborales. También han enfocado el análisis de los efectos de la desarticulación entre el movimiento obrero y los partidos políticos en el marco de la transición económica y de la transición política.

Sirvan estas consideraciones para tomar en cuenta que a través de ellas, se derivan algunos desafíos que el sindicalismo latinoamericano deberá enfrentar en el mediano y largo plazo. Esos desafíos tienen que ver con las formas de organización sindical, con la conformación de centros estratégicos de acción sindical, con la rearticulación del movimiento obrero con los partidos políticos y con la cuestión ideológica. Las transformaciones de los mercados de trabajo y en términos generales, la reestructuración del aparato productivo, indican que las formas tradicionales de organización sindical experimentan serias dificultades para conseguir sindicalizar a los nuevos trabajadores. El tamaño de las empresas, las formas de contratación, la flexibilización del tiempo de trabajo, entre muchos otros factores, bloquean la posibilidad de organizar a los trabajadores en la empresa, en forma sostenida.

CAPÍTULO IV

4. La autogestión como una forma de organización de los trabajadores

4.1. Definición

La autogestión como su nombre lo indica, se refiere a la realización por sus propios medios de determinado asunto, acto, o diligencia. En términos políticos, se puede decir, que la autogestión, es sinónimo de autogobierno.

La autogestión: “Es la gestión en base a recursos propios de cualquier asociación, sin injerencia externa. Pretende alcanzar la participación activa de sus integrantes (hágalo usted mismo) y la independencia organizativa o económica (autofinanciamiento).”¹²

A partir del empoderamiento efectivo de todos los actores de una organización, promoviendo creatividad y cooperación como principios, este tipo de gestión busca fomentar el trabajo en equipo.

En términos laborales, se ha estado innovando sobre la autogestión, como una nueva forma de organización de trabajadores, como consecuencia de las crisis que no sólo en Guatemala, sino en otros países se encuentra padeciendo el sindicalismo. Ha sido escrito algo referente al tema, por parte del William Godwin' especialmente aspectos teóricos sobre la autogestión.

Para este autor la autogestión se basa en una observación directa del nacionalismo, imperialismo y autogestión. “La boga que tienen las ideas autogestionarias durante los años de la Primera Internacional decrece después de la destrucción de la Comuna de

¹² Lombarda, Ricardo. **La autogestión en el derecho laboral**. Pág. 98

París y del movimiento obrero autónomo francés. Por otra parte, la aparición del nacionalismo hacia 1875, y poco después la del imperialismo, con las condiciones objetivas de una Europa que se prepara para la guerra, en una atmósfera irrespirable de regimentación, conscripción y concentración de todos los recursos políticos y económicos para la acción bélica, favorece el crecimiento de los partidos marxistas centralizadores, que corren paralelos al desarrollo de las respectivas burguesías nacionales. En Europa Continental y con el hundimiento del sindicalismo revolucionario francés, después de 1918, casi desaparece el socialismo libertario, que es suplantado por el socialismo. Al término de la segunda guerra mundial, la baja ostensible de la presión nacionalista favorece los cambios estructurales que hacen aparecer el Mercado Común y las instituciones de la Europa comunitaria. Dentro de estas nuevas condiciones objetivas (aún dentro del capitalismo), empieza a hablarse de autogestión. Pero no por azar. Renace la idea de autogestión asociada a otras nociones preliminares y condicionantes como regionalización, descentralización, desarrollo, participación, autonomía, régimen local. Estas nociones eran impensables en la etapa anterior. La autogestión no es sino un desarrollo lógico de las nociones aludidas. En este desarrollo intervienen la práctica dinámica del nuevo sindicalismo inglés de base, la presencia de la CFDT francesa que parece revirar hacia el sindicalismo de la carta de Amiens, el neonarquismo y las experiencias negativas aportadas por el socialismo estatista y burocrático. La CFDT dice en un texto reciente: "La autogestión se inscribe en un vasto proceso de difusión del poder. Es en este sentido que está en plena vigencia con la demanda de instauración de una propiedad social y de una planificación democrática, con rechazo de transferir el poder a una burocracia de partido, a una tecnocracia de sabios."¹³

¹³ **Ibid.** Page. 101

4.2. Antecedentes de esta forma de organización de trabajadores para el caso de la legislación comparada y en el caso de Guatemala

La autogestión como tal, surge desde el seno del ámbito privado. “La empresa autogestionada o empresa de trabajadores es un modelo de empresa privada asociativa en que la propiedad y gestión de la misma están en poder directo de los individuos que trabajan en ella, en calidad de socios de esta empresa”.¹⁴ Este modelo de emprendimiento hace a la persona dueña de su trabajo, por ello es promovido especialmente por cooperativistas y algunos anarquistas.

Esta asociación económica convierte en socios de ésta sólo a personas naturales, cada una con un puesto de trabajo y un voto, dándoles igualdad en derechos y obligaciones. Esto la vuelve una empresa democrática de socios-trabajadores, que a partir de este principio básico deciden cómo organizarse y funcionar. La empresa es quien decide si opera primordialmente en función del costo-beneficio o en función del bienestar humano.

También se ha dicho que “la historia de Solidaridad Obrera, popularmente conocida con el diminutivo de Soli, es en realidad un sinfín de historias. Todas ellas son una parte importante de la también historia de la CNT y del movimiento libertario; una va ligada a la otra y analizarlas por separado sería faltar a la verdad, ya que los acontecimientos históricos y el devenir de la CNT, cuando crece y decrece ésta, marcan también su evolución.”¹⁵

Dentro del ámbito de la legislación comparada, como se observa, se mantiene esta forma de organización de los trabajadores, distinta de los sindicatos, y que se han denominado, por ejemplo, Solidaridad Obrera, que resulta ser como medio de comunicación y portavoz del sindicato y que tuvo su importancia hasta la Guerra Civil, lo

¹⁴ **Ibid.** Pág. 119

¹⁵ **Ibid.** Pág. 121

cual marca hitos en la historia del periodismo, para citar un ejemplo, dentro del ámbito de las comunicaciones. También se ha dicho que “desde la fundación de esta entidad, en 1907, no ha dejado de estar siempre en el candelero de la información. Algunos de sus directores y miembros de la redacción sufrieron prisión y torturas, y no por ello dejó de faltar a la cita con los trabajadores. Su influencia fue de tal calibre que en los años 30 para anunciar, por ejemplo, una huelga general, única y exclusivamente se insertaba el anuncio en la Soli, sin pegar un solo cartel en la calle, lo que da idea del tiraje y lectura de la misma por parte de los trabajadores.” Por otro lado, para establecer que ha sucedido en el ámbito de la legislación comparada, respecto a esta forma de organización, que evidentemente, se ha establecido como tal en los países de Argentina, Brasil, México, fundamentalmente, en el caso de Guatemala, no se ha hecho sentir, por cuanto, como se describió en el primer capítulo de este trabajo, las formas de organización no se denominaban como tal, sino que eran asociaciones de trabajadores, de carácter civil en una primera instancia, luego, como asociaciones gremiales de trabajadores, mutualistas, también, y que no refieren a la forma de la autogestión tal como se concibe en la legislación comparada.

Se ha dicho que la autogestión como tal, a pesar de lo que sucede en el caso de Guatemala, surge desde los principios de la historia humana, porque el espíritu de necesaria solidaridad movía a las tribus y comunidades primitivas, ya que la salvación de la especie estaba por encima de la del individuo. La comunidad actuaba como una entidad integrada por lazos irrompibles, y cooperaba en una obra común. Quizá se pueda decir, que es una forma muy primitiva de concebir la autogestión, que como su definición lo establece es una forma de auto ayuda.

Dentro de lo anterior, entonces, es evidente que el principio de cooperación es una de las claves de la evolución. Esta forma que el ser humano se ha ingeniado de colaboración, conlleva al compromiso de sus miembros para cumplir sus fines. Es por ello, que al inicio en la definición del tema de la autogestión, se ha dicho que la

autogestión es sinónimo de autogobierno, o bien es una modalidad, y ello necesariamente implica que se realicen sus actos sin intermediarios.

En ese sentido, se ha creado dentro del análisis de lo que se concibe en la legislación comparada lo que se denomina decálogo de la autogestión, y se debe a esfuerzos teóricos desde su origen libertario escrito por Abrahán Guillén.

Un resumen esquemático de sus ideas se encuentra en su Decálogo de la autogestión que dice:

- a) Autogestión: no delegar el poder popular; Armonía en las iniciativas: unir el todo y las partes en un socialismo federativo;
- b) Federación de los organismos autogestionarios: el socialismo no debe ser caótico, sino unidad coherente del todo y sus partes, de la región y la nación;
- c) Acción directa: anti-capitalismo, anti-burocratismo, para que el pueblo sea sujeto activo de la historia, mediante la democracia directa;
- d) Autodefensa coordinada: frente a la burocracia totalitaria y a la burguesía imperialista, defensa de la libertad y el socialismo autogestionario, difundido mediante la propaganda por los hechos, no con actitudes retóricas;
- e) Cooperación en el campo y autogestión en la ciudad: la agricultura se presta a una empresa autogestionaria, cuyo modelo puede ser el complejo agroindustrial cooperativo; en la ciudad, las industrias y los servicios deben ser autogestionados, pero sus consejos de administración han de estar constituidos por productores directos, sin ninguna mediación de clases dirigentes;
- f) Sindicalización de la producción: el trabajo sindicado debe convertirse en trabajo asociado con sus medios de producción, sin burocracia ni burguesía, dirigiendo patronalmente las empresas;

- g) Todo el poder a las asambleas: nadie debe decidir por el pueblo ni usurpar sus funciones con el profesionalismo en la política; la delegación de poderes no deberá ser permanente, sino en personas delegadas, no burocratizadas, elegibles y revocables por las asambleas;
- h) No delegar la política: nada de partidos, vanguardias, élites, dirigentes, conductores, pues el burocratismo soviético ha matado la espontaneidad de las masas, su capacidad creativa, su acción revolucionaria, hasta convertirlo en un pueblo pasivo: dócil instrumento de las élites del poder;
- i) Socialización y no racionalización de la riqueza: pasar el papel protagónico de la historia a los sindicatos, las cooperativas, las sociedades locales autogestoras, los organismos populares, las mutualistas, las asociaciones de todo tipo, las auto-administraciones o autogobiernos locales, comarcales, regionales y al co-gobierno federal, nacional, continental o mundial.

De conformidad con lo anterior, haciendo un esbozo general acerca de la autogestión como tal, conviene referirse en forma concreta a esta forma de organización de trabajadores, en la legislación comparada, como sigue.

4.3. Análisis de la legislación comparada

4.3.1. La República de Yugoslavia

Este país ha tenido por la lectura hecha del mismo, un avance significativo en materia laboral, por cuanto, ha implementado dentro de su legislación, formas de organización como la autogestión. Se dice que toda una dramática paradoja histórica vista desde los acontecimientos más recientes. “Después de las experiencias de las colectividades libertarias durante la guerra civil española, ha sido uno de los laboratorios sociales de la

autogestión más valiosos, ya que ha comprendido la autogestión obrera económica y el autogobierno ciudadano desde la comuna, a partir de la regulación constitucional. Se ha dicho que a la hora de establecer este modelo se tuvo presente la influencia de la Comuna de París, de 1870, y los consejos obreros alemanes del final de la primera guerra mundial.

No cabe duda de la influencia de las colectividades libertarias, tanto por la presencia de numerosos yugoslavos en las Brigadas Internacionales como por algunas expresiones libertarias recogidas en los documentos fundacionales.

Al finalizar la segunda guerra mundial, el gobierno comunista de Belgrado estataliza la propiedad, de acuerdo con el modelo soviético, y sólo ocho años más tarde, por la ley constitucional del 13 de enero de 1953, cambia radicalmente de sistema. Las causas de este giro profundo se deben al malestar de campesinos y obreros ante el sistema burocrático de la economía, a la ineficacia del mismo, y a la ruptura con la Unión Soviética, por la falta de apoyo de ésta”.¹⁶

La Constitución yugoslava responde a los siguientes principios:

- a) la propiedad social de los medios de producción;
- b) la autogestión de los trabajadores en la economía;
- c) el autogobierno del pueblo trabajador en la comuna, la ciudad y el distrito, base de la organización social y política del pueblo; d) la autogestión social de los servicios (escuelas, hospitales...) por usuarios y trabajadores.

¹⁶ www.goesjuridica.com.html. Día de consulta: 12-9-2009

En el preámbulo de la Constitución se dice: “La comuna es la organización político-territorial elemental del pueblo trabajador; es también la comunidad socioeconómica de base de los habitantes de ese territorio. La comuna será así el crisol en donde se conciliarán y disolverán los viejos antagonismos que dividían al hombre y a la sociedad y en el que se irán elaborando nuevas relaciones cada vez más libertarias en el seno de un socialismo auténtico. En ese momento, se podrá hablar legítimamente de una síntesis comunal que reconciliará al hombre en ciudadano, productor y consumidor”.

“La estructura política establece en cada comuna un comité popular, con funciones legislativas y ejecutivas, compuesto de dos Asambleas: el Consejo Comunal, compuesto por entre quince y veinte miembros, elegidos por sufragio directo; y el Consejo de Productores, también con entre quince y veinte trabajadores, elegidos entre los empleados, obreros y agricultores de la comuna. Se elige un Presidente del Comité Popular, entre los miembros de ambos consejos. Se establecen comisiones de trabajo especializadas. Existen instituciones de democracia directa, correctoras. Las competencias de la Comuna, en el plano de la organización político-territorial son las propias de un municipio. En cuanto a las socioeconómicas: decide sobre nuevas inversiones y nuevas industrias; nombra a directores de empresas y ejerce controles sobre empresas en el plano sanitario y de legislación laboral; tiene también la gestión social en el campo de la educación, la cultura, sanidad y vivienda”.¹⁷

En cuanto a la autogestión obrera, se ha establecido en este análisis que surge con la ley del 30 de junio de 1950, sobre consejos obreros, que establece a éstos en empresas de más de treinta trabajadores. “El consejo obrero, elegido por dos años, y compuesto por entre quince y ciento veinte miembros, según el tamaño de la empresa, tiene las decisiones de gestión, elige y releva al comité de gestión de la empresa, aprueba los planes de empresa. En 1957, se legisló el referéndum de empresa, pudiéndose recurrir a él si lo pide un tercio de los trabajadores, o el comité obrero. Por

¹⁷ www.goesjuridica.com.html. Día de consulta: 12-9-2009

ley de 1951 se suprime la planificación económica centralizada, y los planes sociales son propuestos por las bases o por orientaciones de las autoridades nacionales.

Desde 1955 se establece la intervención de usuarios y consumidores en el control de empresas comerciales y de servicios. A mediados de los años sesenta, además de constatar que el crecimiento anual sostenido del PIB (Producto Interno Bruto) había sido del 10%, se observa como consecuencia del sistema la lucha contra el despilfarro, el aumento de la productividad, la reducción de efectivos en la empresa, etc., pero también algunos inconvenientes: economicismo de las empresas, excesivo reparto individual de beneficios, prácticas inmorales de mercado, excesiva reducción de plantillas. De ahí la necesidad de controles legales desde órganos de la comuna, el distrito o la federación. Pero el balance era altamente positivo. Todo el sistema está transversalmente influido por la presencia de la Liga de los Comunistas y ciertas tendencias oligárquicas, que apuntan al fenómeno de la nueva clase, enunciado por Djilas.

Los dos grandes doctrinarios del sistema fueron, en el plano social y económico, Edward Kardelj y en el plano constitucional, Djorjevich. El liderazgo político correspondió al Mariscal Tito, croata, héroe de la resistencia contra los nazis, que convirtió a un conjunto de pueblos balcánicos con enconadas enemistades históricas, en un Estado federal respetado, unido y conviviendo en paz durante más de cuarenta años, alcanzando uno de los desarrollos relativos más altos del planeta. “Qué enorme responsabilidad la de aquellos países europeos que han ayudado con su apoyo a nacionalismos fanáticos a destruir esta obra y provocar la temible guerra civil de los últimos años”.¹⁸

¹⁸ www.goesjuridica.com.html. Día de consulta: 09-9-2009

4.3.2. La autogestión en la República de Chile

Este país a pesar de que es parte de los países latinoamericanos, también su legislación laboral se encuentra a la vanguardia de la de los países europeos, porque sugiere adelantos como en el caso de las formas de organización de los trabajadores, a través de la figura propiamente dicha de la autogestión.

Los temas vinculados a la autogestión en Chile, ha propiciado estudios que señalan que esta forma de organización datan de la década de los años sesenta. “El país no fue una excepción a la moda que se originó en torno a este concepto, a nivel mundial, a comienzos de los años setenta. Por aquel tiempo, muchos actores sociales vieron en la autogestión casi una panacea para terminar con los males e injusticias de la sociedad capitalista, y, prácticamente, de enamoraron de una idea colmada de valores y principios humanistas y libertarios. Es así como hoy, después de alrededor de tres décadas, se puede encontrar a una buena cantidad de hombres y mujeres que participaron de ese sueño de construir, a través de los intentos autogestionarios, un sistema social donde cada persona pudiera desarrollar sus capacidades, colaborando, al mismo tiempo, a la realización de los demás. Sus emociones, al evocar ese período, están mezcladas con frustración, desesperanza, decepción y tristeza, porque la experiencia demostró que la tarea era mucho más difícil de lo que se pensaba, y que el camino estaba lleno de obstáculos, problemas y reveses, tanto en la dinámica interna de los ensayos, como en el entorno (basta con recordar que la dictadura militar comenzó en 1973, en pleno auge del movimiento autogestionario mundial). No obstante, no es antojadizo afirmar que casi toda esa generación de chilenos (as) que fueron protagonistas de esos experimentos sociales, quedaron marcados por lo que ha constituido uno de los episodios más significativos de sus vidas. No quedan indiferentes cuando se les trae a colación el tema, y muchos (as) de ellos (as) han aplicado algún aspecto de la autogestión en sus actividades habituales.”¹⁹

¹⁹ www.goesjuridica.com.html. Día de consulta: 12-9-2009.

El origen del concepto, sugiere la aparición y universalización del término, el devenir de su conceptualización y amplitud. “En 1983, primer año de las protestas nacionales contra la dictadura militar, surge la inquietud a nivel de varios sectores especialmente en materia de trabajo, un movimiento llamado alternativo. A la par de ello, surge la Coordinadora de Estudios Hombre y Sociedad, un grupo de jubilados de gremios del cuero y calzado, estucadores, tipógrafos, etc., anarcosindicalistas y anarquistas específicos.”²⁰

Como se observa, en cuanto al concepto en este país, se encuentra inserta en la corriente del denominado Movimiento Alternativo, que se integra de variadas tendencias del desarrollo histórico de la humanidad. Aunque la autogestión como tal en este país se considera como un método de transformación radical de la sociedad, no se desecha ni se impugnan las tentativas pequeñas, parciales o aisladas que se dan en el marco del capitalismo, ni las experiencias impulsadas desde los Estados (ya sea democráticos o de partido único).

De todas estas experimentaciones es posible obtener conocimientos que aumenten el caudal teórico de la autogestión. “Antes del golpe de Estado de 1973 en ese país, el término autogestión fue usado como bandera de lucha por el partido Demócrata Cristiano, lo que dado el ambiente de sectarismo de esos momentos, derivó en que fuera un concepto mirado con recelo por los otros actores políticos. Junto con el hecho de que el modelo autogestionario propugnado por la DC (Democracia Cristiana) era muy rígido, por su parte la izquierda chilena todavía no vivía la ola renovadora que impulsó en mayo del 68. Por esto, su estatismo y la gran influencia de la doctrina marxista-leninista, les hacía tomar distancia con respecto a la idea de autogestión.

Después de la intervención militar de 1973, un sector de la DC con el apoyo del cardenal Raúl Silva Henríquez ayudó a configurar un sector de empresas de trabajadores, con el cual se pretendía, entre otras cosas, dar trabajo a muchos dirigentes sindicales que quedaron cesantes después del golpe. “Estas empresas

²⁰ www.goesjuridica.com.html. Día de consulta: 12-9-2009.

sobrevivieron con el apoyo de un Instituto de la Autogestión que canalizó recursos provenientes del extranjero. Pero, con las crisis económicas de 1975-77 y 1982, más las adversas condiciones del contexto político, social y económico, esa experiencia terminó con la desaparición de la mayoría de las empresas. Paralelamente, la izquierda en el exilio conoció las nuevas tendencias que comenzaron a desarrollarse luego del Mayo Francés del 68. Un importante número de sus militantes empezó a trabajar en ONGs y organismos internacionales, en donde las ideas autogestionarias tuvieron amplia difusión. Como veremos más adelante, el apogeo de la moda autogestionaria se dio en Europa aproximadamente en 1977".²¹

En Chile y tal como sucedió en otros países del mundo, a partir de 1978 se impusieron políticas económicas de tipo neoliberal y adquirió mucha fuerza el movimiento neoconservador, cuyas figuras emblemáticas fueron Ronald Reagan y Margaret Thatcher. Dado el gran costo social que implicaron dichas medidas, se produjo un proceso en que confluyeron las iniciativas espontáneamente solidarias de los sectores populares, con el apoyo de organizaciones de técnicos y profesionales inspirados con ideas autogestionarias.

En este país ese fenómeno fue definido como Economía Popular de Solidaridad, cuyos protagonistas eran las Organizaciones Económicas Populares (OEP). En Europa, la retirada del Estado benefactor, abrió la puerta a la aparición de muchas experiencias autónomas de solidaridad democrática, que levantaron el discurso de la emergencia de la sociedad civil.

A nivel mundial, con la moda autogestionaria, muchos gobiernos habían impulsado reformas inspiradas en ideas de autogestión, en las cuales, después de algunos años, se vio que se topaban con grandes obstáculos, por lo que no satisfacían las altas expectativas que se habían creado. Simultáneamente, la ola neoliberal, respaldada por organismos como el FMI (Fondo Monetario Internacional) y el Banco Mundial, hizo que los Estados abandonaran las experimentaciones en busca de democratizar la economía

²¹ www.goesjuridica.com.html. Día de consulta: 12-9-2009

y se concentraran en procesos privatizadores y de reducción de los gastos públicos. Con esta tendencia hegemónica, las experiencias autogestionarias quedaron relegadas a iniciativas particulares y autónomas de la sociedad civil.

En este país, se ha dicho que “a raíz de la reactivación económica de 1984, que significó 15 años de crecimiento sostenido, una baja ostensible de la inflación y la sanidad en las cuentas macroeconómicas, el discurso neoliberal alcanzó legitimidad. El triunfo del NO en el plebiscito de 1988 y el comienzo de la transición a la democracia en 1989 coincidió con el desmoronamiento de los socialismos reales de Europa oriental. Se habló del fin de las ideologías y de la historia; parecía que la gente ya no quería saber más de experimentos sociales.

La Concertación de Partidos por la Democracia, en el gobierno desde 1989, legitimó aún más el modelo neoliberal, al desligarlo de su pasado dictatorial y envolverlo en un estado de derecho y de instituciones democrático-liberales. No obstante, se mantuvieron varios enclaves autoritarios que hicieron muy difícil intentar reformas estructurales. Estos diez años de democracia protegida sirvieron para consolidar un modelo y una manera de ver las cosas que, indudablemente, ha generado numerosas contradicciones. No por nada prácticamente todos los (as) candidatos (as) para las elecciones de 1999 se publicitan representando un ansia de cambios. Ahora bien, esto no significa necesariamente una posibilidad importante para el movimiento alternativo o autogestionario.”²²

Por último, es importante señalar que si bien el socialismo autogestionario encuentra adhesiones entre las filas de tendencias como la ecologista, humanista, personalista comunitaria, demócrata-cristiana, socialista libertaria, etc., son corrientes claramente minoritarias.

²² www.goesjuridica.com.html. Día de consulta: 12-9-2009

Las líneas políticas más fuertes en este momento en Chile podría decirse que son:

- A. La izquierda se halla dividida mayoritariamente entre quienes se mantienen anclados en la doctrina marxista-leninista, y los que optaron por lo que se ha llamado tercera vía, es decir, una social-democracia con tintes más liberales.
- B. El centro podría diferenciarse entre aquellos que mezclan el social-cristianismo con lo que anotamos como tercera-vía, y los que se identifican más con postulados neoliberales-neoconservadores.
- C. La derecha está mutando hacia una compleja combinación de tendencias: mantiene su eje neoliberal-neoconservador, pero adosándole cada vez más ingredientes populistas y, en menor medida, componentes de liberalismo clásico. En el plano social, aunque existe una central sindical que propugna la autogestión de vertiente humanista cristiana (Central Autónoma de Trabajadores - CAT) es una organización pequeña. Por su parte, el movimiento mutualista sobrevive en la misma situación de estancamiento que le provocaran las leyes de 1924-25, y el cooperativismo se encuentra lentamente recuperándose de sus problemas derivados de su larga dependencia respecto a las políticas del Estado (falta de autonomía).
- D. En tanto, las ONGs tuvieron que reconvertirse, pues pasaron de depender del financiamiento internacional al del Estado chileno, con lo cual debieron reducir al mínimo su ideología alternativa.

La autogestión para este país se convierte en un concepto fundamental para un nuevo y reformulado movimiento político, social, cultural y económico de emancipación, basado en la libertad, los derechos humanos, la responsabilidad ecológica y la igualdad en la diversidad. Se vive en un mundo, en una sociedad sustentada en organizaciones. El problema, es que en el sistema capitalista-estatal, las organizaciones están constituidas de tal manera que ser persona es una impertinencia, y las relaciones de trabajo no son sociales sino productivas, donde hay explotación de unos sobre otros para satisfacer los fines de los primeros. La gran apuesta de la autogestión apunta a

que es posible crear organizaciones y sistemas organizacionales realmente sociales, en donde las personas puedan relacionarse humanamente.

Se dice a menudo en este país que la cooperación (y la autogestión) tiene orígenes prácticos, en el sentido de que es una respuesta de los trabajadores y marginados frente a la necesidad económica y social; pero ha sido también subrayado el rol esencial que han cumplido desde los inicios mismos del fenómeno las elaboraciones intelectuales de teóricos políticos y pensadores como Owen, Fourier, Campbell, King y otros, los cuales han postulado el cooperativismo como un proyecto de reforma y transición social. Pues bien, no se trata de ver en estas afirmaciones dos explicaciones alternativas del surgimiento del fenómeno, ni es tampoco suficiente sostener una doble simultánea fundación -teórica y práctica- del cooperativismo. Una primera observación que debe hacerse se refiere al hecho que la cooperación como proceso organizativo específico estuvo acompañada desde sus comienzos por un fuerte componente ideal y doctrinario, esto es, por teorizaciones globales realizadas por intelectuales y pensadores políticos que se planteaban frente al problema social y proyectaron el cooperativismo (o formas de empresa económica alternativas respecto a las capitalistas) como una respuesta organizativa y como una vía de reforma social, económica y política. Pero se ha de subrayar, al mismo tiempo, que las tentativas de aplicación sistemática de tales elaboraciones teóricas en la práctica organizativa, no lograron nunca un resultado satisfactorio y estable.

En conclusión se puede señalar que en este país, el tema de la autogestión se vio influenciado precisamente por los sistemas teórico y legales que imperan en sus propias legislaciones con respecto a las formas de organización de los trabajadores, pero en el orden del cooperativismo, como sinónimo de autogestión o de autogobierno.

4.4 Análisis de lo que sucede en el caso de Guatemala, con la autogestión como forma de organización de trabajadores

Es evidente que en Guatemala no existen formas de organización derivadas de la autogestión como sucede en los países citados y que se ha ido implementando en otros, a raíz de determinar la realidad y las necesidades de los trabajadores, en la búsqueda de nuevas alternativas de organización de trabajadores, independientemente de la existencia de las formas como los sindicatos.

En Guatemala, no existe una forma de organización de trabajadores a través de la autogestión, si bien es cierto, existen formas de organización comunitaria que se derivan de la autogestión en el orden laboral no sucede así.

Lo anterior, obedece a que el país se encuentran dentro del concepto de una sociedad capitalista y globalizada, en donde las relaciones humanas aparentemente han pasado a un segundo plano, pensar, plantear o determinar nuevas formas de organización de los trabajadores como instrumento de autogestión y desarrollo humano parece una utopía para el caso de Guatemala, a pesar de que la organización sindical actualmente se encuentra ya muy deteriorada.

La pobreza lleva a la informalidad de las relaciones laborales, comerciales y contractuales, dentro del ambiente en donde el factor económico puede ser la base de las mismas. Sin embargo, esta informalidad empuja y se compromete con la exclusión. La exclusión limita el crecimiento y desarrollo de las personas en sus emprendimientos productivos y en el mejoramiento de su calidad de vida, dado que las priva de sus derechos laborales, de protección y seguridad en el desempeño de su trabajo y para sus relaciones familiares, les quita poder de negociación y acceso a otros mercados, les impide acceder a recursos financieros, capacitación y asesoramiento en forma continua, acceder a una mejor tecnología y alcanzar la calidad en el producto o servicio, que le permitiría contar con cierta estrategia competitiva para ampliar u ocupar otros lugares en el mercado.

Se debe considerar que el individuo se integra a una sociedad a través de un doble eje: el trabajo y su mundo de relaciones familiares y comunitarias. La situación de pobreza y vulnerabilidad lo lleva a la precarización familiar deterioro en las condiciones de vida personal y de su familia en cuanto a nutrición, educación, salud, precarización laboral - deterioro en las condiciones de trabajo, en los ingresos, y en el acceso a la seguridad social- y a la precarización de la red de relaciones familiares, comunitarias y sociales, que si son acompañadas por una precarización institucional, esto es, debilitamiento de instituciones tales como las organizaciones de la sociedad civil, organizaciones sindicales y las acciones protectoras del Estado, resquebrajan los mecanismos de integración social y actúan como un efecto multiplicador del proceso de exclusión social.

Se encuentra entonces, en la autogestión una forma que da lugar al autodesarrollo y ello lleva al desarrollo humano. Lograrlo requiere, entre otras cosas, que se cree en un marco normativo, específicamente en el caso laboral guatemalteco.

Existen dos formas de autogestión que claramente se observan para la realidad nacional, y estas son:

A) A través de la implementación de sistemas educativos, por medio de Pronade, que se denomina Programa Nacional de Autogestión Educativa, que es una respuesta de los acuerdos de paz para llevar educación preprimaria y primaria con pertinencia cultural al área rural, en donde los padres de familia, organizados en comités educativos (Coeducas), asumen la autogestión, administrando fondos públicos. Se ha entendido que servir en la directiva de las Escuelas de Autogestión Comunitaria resulta ser un honor para quienes las integran. Por medio de ellas, la sociedad civil premia el liderazgo, la solidaridad, la transparencia y la honestidad. Dentro de los objetivos que tiene este programa educativo de autogestión, se encuentran:

- i) Promover la participación de padres y madres de familia como responsables de la educación de sus hijos e hijas.

- ii) Fortalecer la organización local, para lograr el desarrollo de las comunidades.
- iii) Descentralizar el servicio educativo.
- iv) Distribuir las funciones y compartir responsabilidades con los COEDUCAs, las ISEs y otras dependencias del Ministerio de Educación.
- v) El Programa se sustenta en los principios de solidaridad, participación ciudadana, eficiencia administrativa y fortalecimiento de la democracia.

B) La autogestión a través del desarrollo rural comunitario. El Desarrollo Rural de Autogestión Comunitaria de siglas DRAC implica la atribución de poder de decisión a comunidades y residentes en el diseño de iniciativas destinadas a mejorar los niveles de vida, así como la asignación de recursos para lograr los objetivos acordados. Normalmente, en la ejecución de los proyectos las comunidades implicadas operan en colaboración con organizaciones de apoyo y proveedores de servicios sensibles a las demandas existentes, entre los que se incluyen autoridades locales, organizaciones no gubernamentales (ONG) y contratistas del sector privado. Los proyectos de desarrollo rural de autogestión comunitaria son una herramienta para aliviar la pobreza de las zonas rurales, tal como se ha expuesto. “Durante cuatro décadas, las agencias donantes y las autoridades nacionales y locales han sido las encargadas de planificar, promover y ejecutar este tipo de iniciativas. El ámbito de actuación y alcance de los proyectos de desarrollo de autogestión comunitaria pueden variar considerablemente. Mientras que unos se concentran en la construcción de infraestructuras sociales, tales como escuelas, clínicas, centros comunitarios, instalaciones de agua potable y alcantarillado, carreteras, puentes y muelles, otros destinan sus esfuerzos a impulsar iniciativas para la generación de ingresos y el estímulo a la producción, apoyando a agricultores y pequeños empresarios en ámbitos tales como extensión marketing o asesoramiento.

Otros proyectos, por ejemplo, tienen como fin asistir a la comunidad y a las autoridades municipales en la gestión de recursos naturales (recursos hidrográficos, reservas biológicas, canalización de aguas, tierras de pastoreo, piscifactorías y bosques, etc.), o

bien la capacitación de las autoridades municipales para la planificación, puesta en marcha y mantenimiento de servicios públicos básicos. En algunos casos, los proyectos combinan varios de estos enfoques, en una modalidad de ejecución multisectorial e integrada.”²³

²³ Banco Interamericano de Desarrollo, Informe del departamento de Desarrollo sostenible. Abril 2008. www.iadb.org.gob.gt. Día de consulta. 19-9-2009

CAPÍTULO V

5. Necesidad de que se regule la autogestión como una opción o nueva forma de organización de los trabajadores en el Código de Trabajo

5.1 Principios que deben observarse para la conformación de nuevas formas de organización de trabajadores

Como se ha venido desarrollando en la presente investigación, la situación en que se encuentran los trabajadores guatemaltecos es lamentable si se considera que existe desestímulo para integrarse a sindicatos, derivado de una serie de circunstancias o factores internos en la organización y externos en la vida nacional, que provocan la desconfianza y falta de interés en conformarlos, sin embargo, se reconoce que son indispensables para la preservación y mejora de las condiciones laborales de los trabajadores dentro de un centro de trabajo determinado y la existencia de un marco normativo bastante sólido que puede motivar a que se incrementen este tipo de organizaciones, pero que sin embargo, para el caso de Guatemala y como se estableció lo mismo sucede a nivel internacional, la mala práctica empleada por dirigentes sindicales en forma individual ha conllevado a ese descontento generalizado, pero que también, otro factor importante es el hecho de que los gobiernos han sido liberales o neoliberales y han propiciado fácilmente políticas de desgaste para este tipo de organizaciones.

Por ello, resulta lógico suponer que existe la necesidad de que derivado de la normativa existente y la necesidad de que subsistan organizaciones de trabajadores, la conformación de éstos para hacer valer sus derechos laborales, a través de otras formas, como la que se propone en este trabajo, y esto es fundamentándose en una serie de principios como los siguientes:

A) Principio de intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios sociales

En cuanto a la intangibilidad en Guatemala, no existe un marco jurídico que lo regule como tal, sin embargo, se piensa insertar dentro de un marco jurídico para el contrato individual y el contrato colectivo de trabajo, que debe definir el ámbito de aplicación de los derechos de los trabajadores. A pesar de ello, las normas legales constituyen derechos favorables a los trabajadores, pues las disposiciones de ella son de orden público y de aplicación territorial. Estos derechos han sido atribuidos a los trabajadores y son intangibles, incluso los estipulados en las convenciones colectivas del trabajo durante su vigencia. Se debe rechazar todo intento de aminorar o menoscabar esos derechos. Esta es la tesis vigente en el sistema jurídico guatemalteco, a pesar del desgaste político, económico y social que atraviesan las organizaciones sindicales.

La intangibilidad da seguridad una vez que un derecho ha sido consagrado en una convención colectiva. Se admite que ese derecho no puede ser aminorado durante la vigencia de la convención colectiva, ni siquiera por una que se firme con posterioridad al beneficio otorgado. Esta afirmación puede denotarse cuando se hace referencia a la obligatoriedad de las cláusulas firmadas, que se convierten en parte integrante de los contratos individuales de trabajo. Entre ellas, las remuneraciones, que siempre sufren modificaciones y la misma jornada de trabajo, sujeta a modalidades que dependen de la naturaleza del servicio prestado. Es por esta razón que se debe estipular que la convención colectiva no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos vigentes.

Otro tema fundamental en desarrollar este principio, es el de la negociación, y va a consistir en un examen pormenorizado de cada cláusula de dicha negociación. La idea es que ellas sean mejoradas o bien alguna de ellas, sobre todo las socioeconómicas que constituyen el núcleo de la negociación colectiva. Habrá casos en que no es posible hacer estas mejoras, la negociación habría que circunscribirla a las posibilidades del empleador, que debe garantizarse durante un lapso la paz laboral,

moverse con las posibilidades de su economía y evaluar los efectos que los acuerdos económicos y sociales producen sobre el salario y sobre las prestaciones sociales.

Debe también abordar temas como salud, educación, recreación, vivienda, descanso, y sería susceptible convenir entre las partes acuerdos que no afecten la vida económica de la empresa, que por el contrario le permitan su crecimiento a través de las reglas del comercio normal. Tanto la progresividad como la intangibilidad tienen que ver con el futuro de la empresa. También no debe haber rigidez, por el sólo hecho de que estén consagrados en la Constitución vigente. Además vale reflexionar sobre las inversiones y la seguridad jurídica, que habría que tomar en cuenta a la hora de manejar estos principios de la negociación colectiva.

B) Principio de irrenunciabilidad

Aparte de que este principio forma parte del derecho individual, en el derecho colectivo también tiene fundamento. La Constitución vigente recoge el principio clásico de la irrenunciabilidad de los derechos laborales. La ley ha dicho que en ningún caso serán renunciables las normas que favorezcan a los trabajadores. Es importante señalar entonces que no es conveniente para el trabajador renunciar a los derechos contenidos en la negociación colectiva. Esta limitación debe estar establecida en forma específica en la Ley porque procura el beneficio del trabajador. En el principio subyace la idea de que las normas laborales, son de orden público eminente y de aplicación territorial. Todo acuerdo o convención colectiva, tiende a mejorar el derecho del trabajador. La renuncia lo que significa es la dejación de un derecho.

El peligro de este acto va a consistir en la incapacidad del trabajador que no discierne o no está conciente del derecho que le es conferido, por lo tanto, le parece normal renunciar al derecho. No esta de más pensar que este acto puede ser inducido y de algún modo manipulado para que el trabajador acepte renunciar a un derecho que le es atribuido objetivamente. El autor Julio Armando Grisolia, define ese acto como “la

imposibilidad jurídica del trabajador de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho del trabajo en su beneficio.”²⁴

Para todos es conocido que se celebran acuerdos en los siguientes escenarios: 1.- la composición; 2.- la conciliación; 3.- la mediación; 4.- el arbitraje; 5.- el desistimiento, que son mecanismos ideados por el proceso ordinario para resolver necesidades en el seno de la sociedad.

C) Aplicación de la norma más favorable

Se estipula en la Constitución Política de la República y fundamentalmente en el Código de Trabajo, que cuando hubiere duda acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas, o en la interpretación de una determinada norma, se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. Este es un principio clásico de la interpretación de las normas laborales. Mediante él, puede el Juez resolver la controversia acudiendo a esta orientación que le da el señalado principio.

D) Discriminación

La discriminación está prohibida por la Constitución Política de la Republica y el Código de Trabajo, aparte de ello, ya se encuentra regulada como delito en el Código Penal.

Se sigue la línea establecida por el Convenio No. 111 de la OIT, relativo a la discriminación en materia de empleo y de ocupación, que se encuentra aprobado y ratificado por el Estado de Guatemala, desde el veinte de septiembre de mil novecientos sesenta. Si se parte del significado de discriminación, se encuentra que es cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y en la ocupación. (Puede basarse en la raza, color, sexo, religión, opinión política, origen social). También es discriminación cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto

²⁴ Grisalis, Julio Armando. **Derecho del trabajo y de la seguridad social**. Pág. 98

anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el interesado. En cambio no se considera discriminación las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado. En tal caso existe igualdad de oportunidades, se da margen a las cualidades del sujeto.

A partir de diversas reuniones internacionales, específicamente de tratados, la discriminación, institucionalmente queda proscrita. Tampoco puede considerarse como actos discriminatorios aquellos destinados a establecer las responsabilidades de las personas que se dediquen a realizar actividades ilícitas o perjudiciales al Estado, siempre que se garantice al involucrado el debido proceso. Por lo dicho, el ámbito o el margen del carácter discriminatorio de determinada conducta, afecta a los derechos del individuo. Si se dedica a una actividad lícita no existen razones valederas para su exclusión de posibilidades u oportunidades de empleo. Sin embargo, es patente que hasta en los países del primer mundo se practica la discriminación. Es una lucha de las mentes más lucidas, de las personas más sensibles, de los países más adelantados, de los organismos internacionales, que defienden los derechos humanos, desterrar de sus medios la discriminación.

5.2 Normas internacionales

El Estado de Guatemala, ha ratificado las normas internacionales aplicables a la libertad sindical y negociación colectiva contenidas en los Convenios 87, 98, 141 de la OIT. El Convenio 87 que establece el derecho de los trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, de constituir las organizaciones que estimen conveniente, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas. Se reconoce en ese instrumento el derecho de elegir libremente a sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acciones. Se agrega que las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar ese derecho o a entorpecer su ejercicio legal. El soporte de este convenio internacional

obliga a las autoridades públicas a mantenerse al margen del sistema organizativo sindical. Por eso es que, tanto este convenio como la Constitución vigente, limitan la actuación del Estado en la reglamentación de la constitución y funcionamiento de los sindicatos. El artículo 101 literal q) de la Constitución vigente garantiza a los trabajadores y trabajadas el derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen conveniente para la mejor defensa de sus derechos e intereses. Garantiza también que no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa. Esta protección, se amplía al señalarse, que todo acto de discriminación o inherencia contrario al ejercicio de la libertad sindical está tutelado por el Estado.

Asimismo el Convenio No. 98 de la OIT, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, ratificado por el Estado de Guatemala, veintidós de enero del año mil novecientos cincuenta y dos, garantiza la libertad sindical y del derecho a la negociación colectiva.

La libertad sindical y la protección del derecho de sindicación contenida en el señalado Convenio No. 87, se denomina Norma Fundamental en Trabajo, porque es un principio cardinal para la negociación colectiva. Se dice, sin libertad sindical, no hay negociación colectiva. Este es un principio aceptado universalmente. En verdad, los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva coexisten, como instrumentos que permiten el progreso social. No se puede negociar condiciones de trabajo sin la debida protección contra la discriminación. Esta limita negativamente el ámbito personal de los trabajadores, que no tienen libertad para pertenecer o dejar de pertenecer a determinada organización sindical, es decir, para formar o no formar parte del Sindicato. Para realizar o no actividades inherentes al Sindicato. Esta libertad no puede ser condicionada, es absoluta. Por otra parte, el despido del trabajador porque se afilie a un Sindicato es un acto discriminatorio que lesiona un derecho fundamental del hombre.

Ahora bien, también existe la Declaración de los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo, que señala: “Varias de estas normas son conocidas como ‘fundamentales’ pues proporcionan el marco necesario para mejorar libremente las condiciones de

trabajo individuales y colectivas. Se trata de las normas relativas a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación; a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectivas; a la abolición del trabajo forzoso; a la edad mínima de admisión al empleo; a la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación, a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor; y a la no discriminación en materia de empleo y ocupación” Multidisciplinario para los Países Latinoamericanos. Esta Declaración de Principios se formula oportunamente como un mensaje dirigido al pueblo latinoamericano, cuyas expectativas de empleo se ven interferidas por la globalización de la economía, que se caracteriza por el descarte del trabajo subordinado y del ataque a la negociación colectiva, que siempre ha resultado ser el símbolo del progreso para los trabajadores. Es una medida urgente para éstos insistir en la libertad de sindicación, en el sostenimiento de la negociación colectiva como fórmula sencilla de impulsar el progreso de los trabajadores. Por esta razón, toda medida que interfiera la libertad sindical, directa o indirectamente, provenga de los empleadores o de los mismos trabajadores, constituye un obstáculo al desarrollo social y a la unidad de los trabajadores por mejores condiciones laborales”.

En esta misma línea de pensamiento, el paralelismo sindical es condenado por el Convenio 98 de la OIT. Este fenómeno tiene lugar cuando se pretende el control sindical, pero desde afuera del centro laboral o del centro sindical. El mecanismo ideal debe ser que se luche en el seno de la propia organización que se desea transformar, es decir, si se trata de un organismo sindical, cuya política contradice los intereses de los trabajadores, debe acudir al expediente de la sustitución de sus representantes por los mecanismos electorales fijados en la ley.

5.3 El pluralismo sindical

La división del movimiento obrero, en cualquiera de sus niveles, beneficia a los enemigos del trabajador y de sus derechos. Favorece una dispersión innecesaria y antihistórica. Es decir, que la lucha por la vigencia de la libertad sindical debe centrarse

en la unidad de sus trabajadores, en la jerarquización de los valores que la clase trabajadora debe conquistar. El pluralismo sindical es permisible, jurídicamente admisible, pero a nivel de la unidad máxima, que serian Centrales de Trabajadores, Federaciones o bien otras formas de organización sindical, como los comités de autogestión. Esta es la conclusión que se deriva de los convenios internacionales adoptados por el Estado de Guatemala ya relacionados arriba.

Pero además, se debe descartar la idea de que el Sindicato o cualquier otra forma de organización sindical, como los comités de autogestión sindical, por ejemplo, que deben estar regulados, sirva al empleador como instrumento de dominación o como simple soporte de su política. Una política así obstaculiza el propio desarrollo empresarial. Ocurre en determinados momentos que el empleador necesita negociar aspectos puntuales de la producción con sus trabajadores. Quienes más conocen del proceso productivo son los técnicos, los trabajadores. Estos pueden aportar soluciones para ahorrar materia prima, o tiempo para la ejecución de la función. Ahora bien, esta cooperación sólo se obtiene en un clima de confianza, de libertad, de unidad, un clima no discriminatorio.

En el sector privado existe una trayectoria sobre los temas antes mencionados cuya aplicación ha permitido mejorar las condiciones de trabajo de la clase trabajadora. La historia del movimiento sindical indica que, en ciertos períodos de gobierno, ha sido obstruida la libertad sindical por el gobernante de turno. Por otra parte, este movimiento sindical se dividió desde el año de 1960, (aunado el conflicto armado interno) más por razones ideológicas y de política partidista, que por razones atinentes a la libertad sindical o por reivindicaciones de los trabajadores. De repente el movimiento sindical ha subordinado su lucha específica a intereses diferentes, siempre detrás del mito de la ley. Pero esto no es lo más grave. Ahora se utiliza el conflicto como medio político de cambio extraconstitucional. Para la historia del movimiento obrero estos años, o los años dos mil, marcan una gestión lamentable, por completo ajena a los principios integrantes de la libertad sindical.

En nuestro país este movimiento sindical ha estado dividido. Por lo menos desde el punto de vista formal. La ingerencia de factores extraños a la organización sindical ha desvirtuado por completo, en algunos casos, la función o el papel de los Sindicatos y es por esto que no han desarrollado una política propia, que reconozca, por ejemplo, que las normas internacionales del trabajo “no sólo son un vehículo para trasladar los beneficios económico al progreso social, sino también para generar efectos sociales que contribuyan al desarrollo económico”.

Uno de los principales avances de la nueva ley fundamental, es el relativo a la democracia sindical, mediante el cual los trabajadores están obligados al constituir un sindicato que garantice en sus estatutos sociales y en sus reglamentos la alternabilidad en los cargos directivos y de representación, mediante el ejercicio del sufragio universal, directo y secreto de todos sus miembros.

Otro de los adelantos en cuanto al derecho colectivo del trabajo se refiere, viene dado, sin duda alguna, por la consagración del derecho a la negociación colectiva de todos los trabajadores del sector público, con algunas variantes y limitantes.

Entonces, es deseable que el derecho colectivo del trabajo este regulado en el Código del Trabajo y debe recoger en forma específica las disposiciones fundamentales sobre la materia, plasmando la necesidad de favorecer las relaciones colectivas armónicas entre trabajadores y patronos, teniendo como objetivo la mejor realización de la persona del trabajador y el mayor beneficio del mismo y de su familia, al tiempo de considerar que estas relaciones colectivas del trabajo son un instrumento para el desarrollo económico y social del país. Teniendo en mente esta finalidad el legislador debería considerar necesario que el Estado asumiera el deber de garantizar a los trabajadores y a los patronos, el derecho a la negociación colectiva, y a solucionar pacíficamente sus conflictos, así como el derecho a huelga.

También se consideran esenciales el carácter inviolable del derecho a la organización sindical de los trabajadores y patronos, así como su autonomía y protección especial por parte del Estado.

Mención especial merece la condición jurídica que el legislador le reconoce a las convenciones colectivas de trabajo. Estas prevalecen sobre toda otra norma, contrato o acuerdo, siempre y cuando beneficien a los trabajadores, y su extensión alcanza a todos los trabajadores, incluso a los no inscritos en las organizaciones sindicales signatarias de la convención. Esta disposición se encuentra en perfecta concordancia con las fuentes del Derecho del Trabajo consagradas en la misma Ley y que establecen que para la decisión de un caso determinado se aplicarán además de las disposiciones constitucionales y legales de la materia, en primer lugar, la convención colectiva de trabajo o el laudo arbitral, si fuere el caso y es también una manifestación del principio de progresividad de los derechos del trabajo que establece la Constitución.

5.4 La organización sindical

Tanto los trabajadores como los patronos tienen derecho de asociarse en sindicatos o cualquier otra forma de organización sindical y éstos, a su vez, el de constituir federaciones y confederaciones con la finalidad de defender, desarrollar y proteger sus derechos individuales e intereses, así como alcanzar el mejoramiento social, económico y moral de sus asociados. Sin embargo nadie puede ser obligado a integrar un sindicato y, para formar parte de uno y ejercer funciones de dirección y representación. También se reconocen como sujetos colectivos del derecho del trabajo y, por tanto, titulares de la libertad sindical, a las coaliciones o grupos de trabajadores.

En cuanto a los sindicatos de patronos, se les reconoce tal carácter no sólo a éstos sino también a otras organizaciones patronales o de asociaciones de patronos que cumplan funciones de representación, siempre que tengan personalidad jurídica, tales

como: cámaras de comercio, federaciones, confederaciones, entre otras, y realicen un sencillo trámite ante la autoridad administrativa.

En general se consideran sujetos colectivos del derecho del trabajo todas las organizaciones de representación colectiva de los intereses de los trabajadores y patronos, porque la regulación legal no tiene carácter taxativo sino sólo enunciativo, y es por ello, la propuesta en el presente trabajo de investigación de que se conformen otras formas de organización sindical, como los comités de autogestión sindical.

Mención especial merece dentro del sistema de protección el fuero sindical que impide que los trabajadores sean despedidos, trasladados o de alguna forma desmejorados en sus condiciones de trabajo, sin justa causa, declarada como tal por la autoridad administrativa, todo con la finalidad de garantizar la defensa del interés colectivos y la autonomía en el ejercicio de las funciones sindicales, por ello, este fuero debe ser extensible a cualquier tipo de organización sindical, como el que se propone en este trabajo, los comités de autogestión sindical. Esto significa que los trabajadores que organicen un sindicato, que participen en la elección de la junta directiva o que resulten electos miembros de la misma y todos los que se encuentren involucrados durante la negociación o conflicto colectivo, están sin más, bajo la protección del Estado.

5.5 Bases para una posible reforma al Código de Trabajo

De conformidad con el análisis del trabajo bibliográfico, documental y de campo, se hace necesario que en el ordenamiento laboral guatemalteco, se regulen formas alternativas de organización de los trabajadores y no solamente como lo señala el Código de Trabajo vigente, la organización a través de asociaciones profesionales, como el caso de los sindicatos.

Es por ello, la importancia de la presente investigación, necesidad de reforma por adición del Artículo 206 del Código de Trabajo, que incluya dentro de toda la normativa que se refiere a los sindicatos, también a otras formas de organización, como el caso de

la autogestión, y para el efecto, se hace necesario tomar en consideración las siguientes bases:

- a) Como parte de los considerandos o los motivos (exposición de motivos) de la necesidad de la reforma a la ley, se puede determinar que en virtud de las transformaciones sufridas en el mundo del trabajo a partir de la gran mutación cultural que se vive en el fin de siglo se plantea la necesidad de un profundo debate sobre el agotamiento del modelo sindical tradicional y la búsqueda de nuevas formas de representación político- organizativa de los trabajadores, que les permitan recuperar identidad y peso político propio a través de un modelo sindical distinto, de amplia articulación social, pluralista y con autonomía.
- b) El Estado de hoy es el del ajuste, el que pilotea una honda reestructuración que afecta a los asalariados y está estrechamente vinculado a los sectores más concentrados del capital interno en Guatemala.
- c) En virtud del desgaste político que han propiciado las formas de organización a través de sindicatos, produce en la población económicamente activa que tiene la calidad de trabajadora, desconfianza en algunas organizaciones sindicales y se debe a una serie de factores internos y externos dentro del seno de las mismas organizaciones, que si bien deben continuar funcionando para efectos de los trabajadores que las integran, también lo es que existe otro grueso sector de trabajadores, que anhelan organizarse a través de otras formas como sucede en el caso de la autogestión.
- d) Esta experiencia ensaya cambios en dos planos: uno, el vinculado a la demanda de transparencia y democratización de las organizaciones sindicales, que es hoy un imperativo para superar el vacío de credibilidad y representatividad. El otro, la necesidad de encontrar nuevas formas organizativas que resuelvan las limitaciones del modelo sindical tradicional frente a la complejidad de un escenario social signado por la desocupación y la extensión de la marginalidad. En este contexto

aparecen experiencias de núcleos organizativos de nuevo tipo, como los de los desocupados, jubilados y otros. La exclusión y la pobreza provocan problemas que no se disputan en el campo del conflicto laboral, sino en los lugares que habitan los desocupados o sub ocupados. Vivienda, salud, educación, seguridad y servicios son las reivindicaciones de quienes, aun habiendo perdido el trabajo, intentan mantener su identidad de ciudadanos. Por ello es indispensable articular lo sindical con el desarrollo social, rural.

- e) El tema es cómo debe estructurarse un nuevo sindicalismo frente a la indudable existencia de un nuevo empresariado. Ya no hay un empresario o un patrón para discutir condiciones de trabajo, hoy son grupos empresariales que poseen intereses en distintas áreas de la economía, conglomerados empresariales con inserciones de carácter multisectorial.
- f) Finalmente, resulta impostergable la organización de los trabajadores sindicalizados a nivel internacional, como lo hicieron los grupos económicos.

Dentro del contenido de la reforma, es menester tomar en consideración las siguientes bases:

- i. Considerar que todo individuo gozará, en condiciones de igualdad, de las garantías individuales que otorga la Constitución Política de la República de Guatemala, así como la disposición para que la ley proteja la organización y el desarrollo de los trabajadores y las trabajadoras.
- ii. El trabajo, como fuente de desarrollo y dignificación del ser humano, es la base fundamental de la riqueza social, y por ello se reivindica y promueve formas de autoempleo comunitario o de organización social del trabajo.
- iii. A pesar de que el derecho al trabajo en el país, cuenta con un marco jurídico adecuado, éste sólo regula una sola forma de organización que es a través de los

sindicatos, las relaciones laborales en el país. Por eso, los trabajadores no tienen opciones de organización y por lo tanto establecen relaciones laborales informales, que mediante la organización y la colectivización que posiblemente no se rigen por las normas laborales, sino más bien civiles.

- iv. Las leyes especializadas e incomprensibles son ineficaces, de aplicación imprecisa y con múltiples interpretaciones. Elaborar normas de fácil acceso significa acercar al ciudadano al ejercicio del derecho y fomentar una cultura de ciudadanía, que tanta falta hace.
- v. El derecho al trabajo ha sido tradición en Guatemala, suficiente como para otorgarle al Estado una función tutelar. Acorde con ello, la presente propuesta considera a todos los actos relativos al sector social de la economía, como de derecho público, por lo que se les dará prioridad en las políticas públicas para la organización y expansión de la actividad económica que desarrollen, así como se facilitarán las condiciones que permitan avanzar en el disfrute de la libertad y dignidad de los trabajadores y el combate contra la pobreza, precisamente a través de sus propias formas de organización, brindando esa posibilidad a través de un marco normativo adecuado.
- vi. A través de estas normas, se fomentará la organización del trabajo autogestionario y cooperativo con base en la propiedad social de los medios de producción y en la obtención común de los elementos para la producción, consumo, comercialización y servicio. Para ello, las dependencias y entidades de la administración pública darán preferencia a las organizaciones del sector social de la economía, en la obtención de concesiones, autorizaciones, permisos y licencias de su competencia, así como contratos de aprovisionamiento o prestación de servicios que tuvieren que celebrar fuera de la administración pública. Igualmente, proporcionarán, sin costo alguno, la asesoría técnica a estas formas de organización de trabajadores.

- vii. Se debe definir qué es autogestión y en términos generales, se debe establecer que es la libre organización de los trabajadores, y de las organizaciones del sector social, que poseen en común los medios de producción y rigen sus acciones democráticamente, teniendo como finalidad esencial la reivindicación de la dignidad humana en el trabajo planeado y organizado por ellos mismos para elevar su productividad, combatir la pobreza y mejorar sus niveles de vida.

- viii. Uno de los fines debe ser la promoción técnica, jurídica y financiera de la autogestión como forma de organización de los trabajadores, y como una opción a la organización, tan relevante para el desarrollo de sus propias comunidades.

CONCLUSIONES

1. Ante el problema de la falta de credibilidad en que se encuentran los sindicatos, las organizaciones internacionales han provocado la creación o conformación de nuevas formas de organización sindical, como sucede en el caso de los comités laborales, los consejos laborales, los comités de autogestión, etc., y como estos no están regulados en el Código de Trabajo, provocan una desventaja o perjuicio a la clase trabajadora.
2. A nivel de organización de trabajadores en el ámbito internacional, se han conocido diferentes formas de organización sindical, como los comités de autogestión sindical, las asociaciones de trabajadores para una actividad determinada, las cooperativas laborales, y otras, lo cual representa para los trabajadores opciones de organización que conllevan hacer valer sus derechos laborales colectivos. La falta de pluralidad de forma de organizarse y su regulación en el Código de Trabajo no le dan opciones al trabajador de participar en gremios, lo cual si sucede en otros países como México y España, que cuentan con distintas organizaciones como las cooperativas laborales.
3. El hecho que existan limitaciones para el sector laboral respecto a asociarse a través de los sindicatos, conlleva una desventaja ya que representa que cada vez más en Guatemala, se anulen las organizaciones existentes por falta de representatividad, circunstancia que le es favorable a la clase empresarial.
4. El Estado de Guatemala tiene la obligación de propiciar los cambios legislativos necesarios para crear marcos normativos que resuelvan los conflictos que se generan en la sociedad y en este caso en el sector laboral, y a la fecha eso no ha sucedido así, pues no existen opciones para los trabajadores en el Código de Trabajo para organizarse.

5. Existe un marco normativo internacional que amerita su revisión en el caso de las formas de organización de los trabajadores, considerando que se trata de derechos colectivos de trabajo que fortalecen las instituciones que lo conforman, pero en el caso de Guatemala, los trabajadores se encuentran ante esa limitante por desconocerlos.

RECOMENDACIONES

1. El Estado, a través de las autoridades respectivas como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, deben realizar un estudio de las razones por las cuales las organizaciones sindicales han perdido credibilidad y comparar lo que sucede con las disposiciones que se regulan en el Código de Trabajo, frente a la realidad guatemalteca y en el ámbito internacional, y con ello, sensibilizarse en el sentido de que está bien que los trabajadores y trabajadoras no tienen opciones de organización más que a través de los sindicatos o bien asociaciones solidaristas, con el objeto de que se regule esta situación.
2. Es necesario que el Organismo legislativo cree un marco normativo para regular distintas formas de organizaciones de los trabajadores, que sean consideradas como opciones para éstos de poder elegir y propiciar los cambios necesarios dentro de las instituciones del derecho colectivo de trabajo, como sucede en el caso de la auto gestión, que tiene aceptación general a nivel de la legislación comparada.
3. Los legisladores y las comisiones correspondientes deben realizar estudios para determinar las causas y consecuencias de lo que sucede en el caso de los sindicatos en Guatemala, y determinar que podrían producirse a favor de los trabajadores y trabajadoras nuevas formas de organización como sucede en el caso de la autogestión para regularlo en el Código de Trabajo.
4. Es necesario que Estado de Guatemala de cumplimiento a los compromisos regulados en los convenios internacionales de trabajo, que fomenten y fortalezcan la organización de los y las trabajadoras, pues el deterioro en la credibilidad que han sufrido los sindicatos se debe tanto a factores internos nacionales como externos internacionales.

ANEXO

PRESENTACION DEL TRABAJO DE CAMPO

El trabajo de campo, consistió en analizar entrevistas que se realizaron a dos jueces del ramo laboral y a abogados litigantes en este ramo, así como a Inspectores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

En base a lo anterior, se presentan a continuación las conclusiones:

CUADRO NO. 1

PREGUNTA: ¿CREE USTED QUE EL DERECHO DE LIBERTAD DE SINDICALIZACIÓN ES EFECTIVO EN LA ACTUALIDAD PARA LOS TRABAJADORES?

Respuesta	Cantidad
Si	15
No	05
Si, pero tiene sus limitaciones	05
Total:	25

Fuente: Investigación de campo, enero 2009.

CUADRO No. 2

PREGUNTA: ¿CREE USTED QUE EL SINDICALISMO HA SUFRIDO UN DETERIORO EN CUANTO A SU ORGANIZACION EN LA ACTUALIDAD?

Respuesta	Cantidad
Si	25
No	00
Total:	25

Fuente: Investigación de campo, Enero año 2009.

CUADRO No.3

PREGUNTA: ¿CONSIDERA USTED QUE EXISTE UN MARCO NORMATIVO ADECUADO PARA EL EJERCICIO CON LIBERTAD DEL DERECHO A LA SINDICALIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES?

Respuesta	Cantidad
Si	25
No	00
Total:	25

Fuente: Investigación de campo, Enero año 2009.

CUADRO No. 4

PREGUNTA: ¿CONSIDERA QUE UNO DE LOS FACTORES IMPORTANTES QUE CONTRIBUYERON AL DETERIORO DEL SINDICALISMO COMO ORGANIZACIÓN DE TRABAJADORES, FUE EL POLÍTICO?

Respuesta	Cantidad
Si	15
No contestó	10
Total:	25

Fuente: Investigación de campo, Enero año 2009.

CUADRO No. 5

PREGUNTA: ¿CONSIDERA QUE UNO DE LOS FACTORES QUE CONTRIBUYERON AL DETERIORO EN LA CONFIANZA DE LOS TRABAJADORES EN LA ORGANIZACIÓN SINDICAL ES LA DENUNCIA DE CORRUPCIÓN DE ALGUNOS DE SUS MIEMBROS?

Respuesta	Cantidad
Si	25
No	00
Total:	25

Fuente: Investigación de campo, Enero año 2009.

CUADRO No.6

PREGUNTA: ¿CONSIDERA QUE EL ESPIRITU DE LA ORGANIZACIÓN DE TRABAJADORES CONTINUA LATENTE NO SOLO EN LA REALIDAD DE LOS TRABAJADORES, SINO EN NORMAS NACIONALES E INTERNACIONALES EN ESTA MATERIA?

Respuesta	Cantidad
Si	15
No	05
No contesto	05
Total:	25

Fuente: Investigación de campo, Enero año 2009.

CUADRO No.7

PREGUNTA: ¿CREE USTED QUE ES POSIBLE QUE PUEDA LLEGAR A DESAPARECER LA ORGANIZACIÓN DE TRABAJADORES A TRAVÉS DE LOS SINDICATOS?

Respuesta	Cantidad
Si	15
No	10
Total:	25

Fuente: Investigación de campo, Enero año 2009.

CUADRO No. 8

PREGUNTA: ¿CONSIDERA QUE EXISTE NECESIDAD DE QUE LOS TRABAJADORES SE ORGANICEN PARA HACER VALER SUS DERECHOS LABORALES DENTRO DE LOS AMBIENTES DE TRABAJO, TANTO EN EL ORDEN PRIVADO COMO PÚBLICO?

Respuesta	Cantidad
Si	25
No	00
Total:	25

Fuente: Investigación de campo, Enero 2009.

CUADRO No. 9

PREGUNTA: ¿HA OIDO HABLAR DE LA AUTOGESTION (SINÓNIMO DE AUTOGOBIERNO) COMO UNA FORMA DE ORGANIZACIÓN?

Respuesta	Cantidad
Si	15
No	10
Total:	25

Fuente: Investigación de campo, Enero año 2009.

CUADRO No. 10

PREGUNTA: ¿CREE USTED QUE LA AUTOGESTION PODRÍA SER REGULADA EN EL CODIGO DE TRABAJO, COMO UNA FORMA ALTERNATIVA DE ORGANIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES?

Respuesta	Cantidad
Si	25
No	00
Total:	25

Fuente: Investigación de campo, Enero año 2009.

BIBLIOGRAFÍA

- ALFONSO MELLADO, Carlos. **Proceso de conflicto colectivo. Sistemas alternativos de solución y autonomía colectiva.** España: 1993.
- BONNANO, A. M. **Autogestión.** Madrid, España: Editorial Porrúa, 1977.
- CABANELLAS Guillermo. **Derecho normativo laboral.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Omeba, 1966.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual.** España: Editorial Heliasta, S.R.L. 1981.
- CAMPOS MORAGA, Juan Eladio. **La estabilidad en el derecho del trabajo guatemalteco.** Tesis. Universidad de San Carlos de Guatemala, 1975.
- CARDONA ZACARÍAS, Herlindo Adalberto. **El derecho que le asiste a los trabajadores a la estabilidad en el empleo.** Universidad de San Carlos de Guatemala, 1977.
- CASAS BRACAMONTE, Mario. **Procedimientos autónomos de solución de conflictos, relaciones laborales y jurisprudencia.** 1999.
- COLOMER VIADEL, A. **Sociedad solidaria y desarrollo alternativo.** Madrid, España: Editorial Heliasta R.S.R., 1993.
- COMISIÓN DE LA INDUSTRIA Y VESTUARIO Y TEXTILES AGEXPRONT. **Código de conducta, herramienta para mejorar la productividad.** Guatemala, sin editor, 2001.
- DE LAIRE, Fernando. **La trama invisible a los claros y oscuros de la flexibilidad.** Santiago de Chile, Chile: Cuadernos de Investigación No. 8, 1980.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo.** Buenos Aires, Argentina: Ediciones De Palma, Segunda Edición, 1977.
- DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo.** México: Editorial Porrúa, 1968.
- GARCÍA, Manuel Alonso. **La solución de los conflictos colectivos de trabajo.** España: Instituto de Estudios Económicos.
- GRISALIS, Julio Armando. **Derecho del trabajo y de la seguridad social.** Argentina: Editorial Depalma, 5° edición, 2002

KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Editorial Depalma, Tomo I, 1955.

LACABANA, Miguel Ángel. **La doctrina de la flexibilización del derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Editorial Ildis, 1995.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Editorial Universitaria, 1974.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio de derecho procesal de trabajo guatemalteco**. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala, Tesis Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, 1947.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. España: Editorial Heliasta, S.R.L. 1979.

Real Academia Española. **Diccionario de la real academia española de la lengua**. España: edición 1996.

SAENZ AMADO, Edgar Rosendo. **Conflictos colectivos de trabajo**. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala, Tesis Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, 1972.

SALA FRANCO Y Alfonso MELLADO. **Los procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos laborales establecidos en la negociación colectiva**. Valencia, España: Primera Edición, 1996.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Congreso de la República. Decreto número 1441, Guatemala, 2003.

Código Civil. Congreso de la República. Decreto Ley 106 y 107. 1963. Guatemala.

Ley del Organismo Judicial. Congreso de la República, Decreto número 2-89, 1989.

Ley de Sindicalización y Huelga para los Trabajadores del Estado. Congreso de la República. Decreto número 71-86. Guatemala, 1986.

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. Convenio OIT No. 87. 1948.