

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



LA PÉRDIDA DE CREDIBILIDAD EN LA DIRIGENCIA SINDICAL

RUDY FRANCISCO PORTILLO ANTILLÓN

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2010

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

**LA PÉRDIDA DE CREDIBILIDAD EN LA DIRIGENCIA SINDICAL**



**TESIS**

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

**RUDY FRANCISCO PORTILLO ANTILLÓN**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, noviembre de 2010

**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA**  
**DE LA**  
**FALCULTAD 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. Luis Fernando López Díaz  
VOCAL IV: Br. Mario Estuardo León Alegría  
VOCAL V: Br. Luis Gustavo Ciraiz Estrada  
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ**  
**EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente: Lic. Álvaro Hugo Salguero Lemus  
Vocal: Lic. Héctor David España Pinetta  
Secretario: Lic. Carlos Humberto De León Velazco

**Segunda Fase:**

Presidente: Lic. Álvaro Hugo Salguero Lemus  
Vocal: Lic. Héctor Aqueche Juárez  
Secretario: Lic. Marco Antonio Arriola Zúñiga

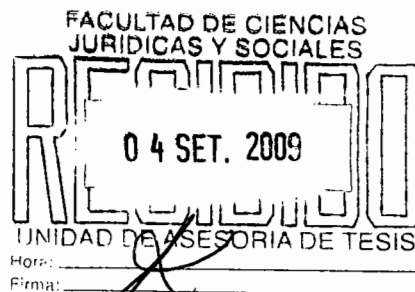
**RAZÓN:** "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis". (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



## *Grajeda y Rizzo, Asociados Abogados y Notarios*

Guatemala, 4 de septiembre 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  
Su Despacho.



Señor Jefe:

Atentamente me dirijo a usted, para informarle que mediante resolución de fecha 24 de febrero de 2006, emitida por la Unidad de Asesoría de Tesis, se me nombró Asesor de Tesis del bachiller Rudy Francisco Portillo Antillón, por lo que en cumplimiento de dicha resolución considere necesario durante el análisis y asesoría del tema aprobado, indicarle al sustentante modificaciones relacionadas con los capítulos a investigar, sin cambiar el fondo de la investigación y como consecuencia de los referidos cambios se hizo imperativo el cambio del tema quedando éste de la siguiente forma "LA PÉRDIDA DE CREDIBILIDAD EN LA DIRIGENCIA SINDICAL".

Hago de su conocimiento que al estudiante se le asesoró oportunamente para la elaboración de la investigación, determinando la metodología y técnicas de investigación a utilizar y la bibliografía a consultar. Y luego de varias sesiones de trabajo, resultó una última versión muy interesante redactada en forma clara y concisa, que desarrolla en cinco capítulos el trabajo.

- a) En cuanto al desarrollo del método científico se hizo uso de la fase expositiva pues el proceso investigativo puede ser un punto de partida para servir como material para nuevas investigaciones, lo cual generaliza y profundiza los conocimientos en sus aspectos cualitativos y cuantitativos, siendo práctico porque se ciñe a los hechos, lo cual le da un enfoque científico al aplicar procedimientos formales, sistemáticos para obtener información acerca de algún aspecto que se presenta en la realidad.
- b) Hago de su conocimiento que al estudiante se le asesoró oportunamente para la elaboración de la investigación, determinando la metodología y técnicas de investigación a utilizar por medio del razonamiento inductivo se establecieron generalizaciones a partir de observaciones específicas en tanto con el razonamiento deductivo se establecieron predicciones específicas a partir de principios generales.



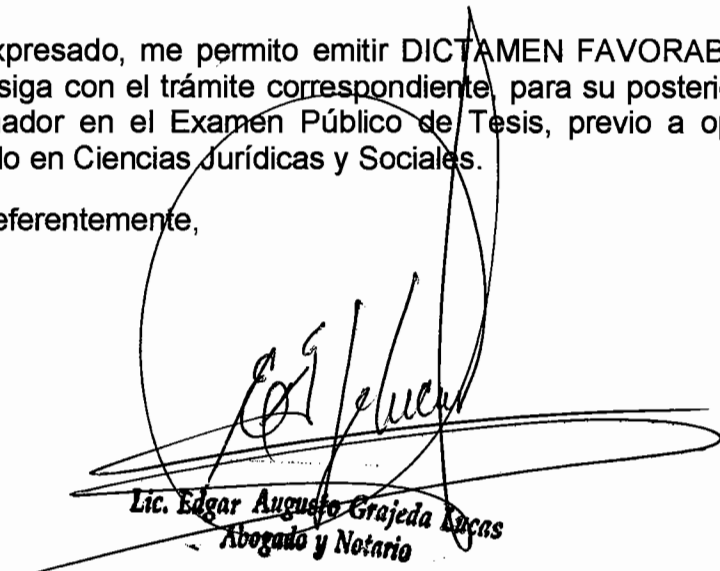
## *Grajeda y Rizzo, Asociados Abogados y Notarios*

- c) Acorde a los lineamientos que en su oportunidad se le sugirieron al bachiller Portillo Antillón, se hace referencia, que fueron cumplidos en su totalidad, en consecuencia, el presente trabajo de investigación, se encuentra redactado en una forma que el lenguaje utilizado es comprensible para toda clase de lector.
- d) Luego de haber practicado un estudio cuidadoso y sobre el aporte científico del presente trabajo de tesis, el cual constituye una importante contribución para los dirigentes de asociaciones profesionales, ya que les permite adquirir una visión imparcial respecto a su actuar dentro de la dirigencia sindical, lo cual les beneficiará en mejorar sus funciones y obligaciones para recuperar la credibilidad de los trabajadores.
- e) Respecto a las conclusiones y recomendaciones que se relacionan entre sí y con el contenido del trabajo referido, las cuales se enmarcan dentro de los problemas que atraviesan los dirigentes del Sindicato de trabajadores del Ministerio de Finanzas Públicas.
- f) Con la bibliografía consultada y luego de varias sesiones de trabajo, resultó una última versión muy interesante redactada en forma clara y concisa, que se desarrolla en cinco capítulos el trabajo.

Dicho trabajo reúne los requisitos legales prescritos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Por lo anteriormente expresado, me permito emitir DICTAMEN FAVORABLE a la tesis realizada, para que prosiga con el trámite correspondiente, para su posterior evaluación por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Me suscribo de usted deferentemente,



*Lic. Edgar Augusto Grajeda Lucas*  
*Abogado y Notario*

Col. No. 5986

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, dieciocho de septiembre de dos mil nueve.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) CLAUDIA LORENA VALENZUELA VELA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante RUDY FRANCISCO PORTILLO ANTILLÓN, Intitulado: "LA PÉRDIDA DE CREDIBILIDAD EN LA DIRIGENCIA 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/slh.





*Licenciada Claudia Lorena Valenzuela Vela*  
*Abogada y Notaria*

Guatemala, 01 de octubre 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  
Su Despacho



Estimado Licenciado Castro:

Respetuosamente me dirijo a usted, para manifestarle que por resolución del 18 de septiembre del año en curso, emanada de la Unidad a su digno cargo, se me designó para revisar el trabajo de tesis del bacniller **RUDY FRANCISCO PORTILLO ANTILLÓN**, intitulado **“LA PÉRDIDA DE CREDIBILIDAD EN LA DIRIGENCIA SINDICAL”**; habiendo como consecuencia procedido a revisar el mismo y sugerido algunas modificaciones que fueron debidamente satisfechas.

- a) En cuanto al contenido científico se empleó la metodología que se relaciona en todo momento a estudiar y explicar el problema en su origen y desarrollo dialéctico, de acuerdo a las circunstancias y momento histórico.
- b) En cuanto a la metodología y técnicas de investigación se utilizó el método deductivo en los primeros capítulos. Se recurrió al análisis y síntesis de las diferentes versiones. También se usó el método inductivo, al realizar el estudio de la conciencia de clase como diferencia esencial, la falta de identificación con los intereses comunes de los trabajadores y en el contenido técnico, empleado en la investigación se encuentra la observación directa, la relación permanente, encuestas, entrevistas especiales, la experiencia personal y fuentes indirectas como las técnicas bibliográficas de análisis y contenido.
- c) En cuanto a la redacción se implementó en forma clara y precisa, quedando puntual el objetivo principal que pretende el postulante en concientizar a los dirigentes sindicales y a las bases del sindicato investigado, acerca de sus problemas específicos, ello mediante el análisis de su realidad.
- d) Sobre la contribución científica que implementó el postulante al desarrollar el problema y al haber aplicado en toda la investigación los conceptos elementales del materialismo histórico los cuales desarrolló en forma teórica sobre la situación actual en que se encuentra inmersa la dirigencia sindical.



**Licenciada Claudia Lorena Valenzuela Vela**  
**Abogada y Notaria**

- e) Respecto a las conclusiones y recomendaciones aportadas las cuales se relacionan entre sí y evidencian las dificultades e inconvenientes que atravieza la Dirigencia Sindical las cuales provocan la Falta de Credibilidad de los afiliados al Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Finanzas Públicas y comparto los criterios, conceptos y opiniones vertidas en el desarrollo del trabajo de investigación en cuanto a los objetivos logrados.
- f) Sobre la bibliografía utilizada en el contenido de la cual se recolectó la información doctrinaria indispensable y vigente para elaborar el trabajo de investigación y utilizada precisamente para desarrollar el tema a investigar es suficiente para apoyar doctrinariamente los argumentos a indagar y elaborar el trabajo de investigación.

En la investigación se trató de introducir y organizar un proceso de confrontación crítica y constructiva, abriendo espacios para que los afiliados al Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Finanzas Públicas, especialmente, vayan asumiendo progresivamente, la conducción de su propio destino como trabajadores.

En consecuencia me permito rendir DICTAMEN FAVORABLE, toda vez que dicho trabajo de tesis cumple con los requisitos reglamentarios prescritos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, de esa casa de Estudios.

Sin otro particular, deferentemente,

**Claudia Lorena Valenzuela Vela**  
**ABOgada Y NOTARIA**

Colegiada No. 4848



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12  
Guatemala, C. A.

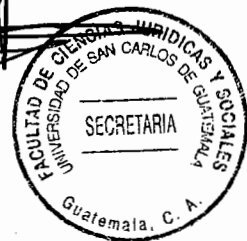


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, cinco de julio del año dos mil diez.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante RUDY FRANCISCO PORTILLO ANTILLÓN, Titulado LA PÉRDIDA DE CREDIBILIDAD EN LA DIRIGENCIA 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 NUESTRO SEÑOR: Por ser mi guía y mi sustento en todos los actos de mi vida.
- A MIS PADRES: Julia Antillón y José Portillo (+), gracias a la vida.
- A MIS HERMANAS Y HERMANOS: Por su aprecio y cariño.
- A MI ESPOSA: Inés de Jesús Mérida González, quien ha sido la base que me permitió alcanzar la meta, gracias por el calor humano, que irradias a cada instante.
- A MIS HIJAS E HIJOS: Que son la razón de mi existencia, los amo.
- A MI ABUELITA: Esther Arroyo (+), por los consejos que me dio durante su vida.
- A MI TÍA: Carmen viuda de Berg (+), por su cariño y su bondad.
- A MIS NIETAS Y NIETOS: Con sus fantasías y travesuras, los adoro.
- A MIS COMPAÑEROS DE ESTUDIOS: Gracias a su apoyo y solidaridad
- A MIS CATEDRÁTICOS: Eterna gratitud por los conocimientos que poseo.
- A MIS AMIGOS: Cúmulo de experiencias compartidas.
- A MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO: Por fraternizar a lo largo de mi existencia, gracias por su apoyo y respeto.
- AL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA USAC (STUSC): Que me concedió la oportunidad de formación y desarrollo en el conocimiento del movimiento sindical.
- A MI UNIVERSIDAD: La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, fuente inagotable de conocimiento científico.



## ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
<b>CAPÍTULO I</b>	
1. El contexto político jurídico y la organización de los servidores públicos.....	1
1.1. Constitución de la República de Guatemala 1965.....	1
1.2. Ley de Servicio Civil.....	4
1.3. Estatuto fundamental de gobierno.....	9
1.4. Constitución Política de la República de Guatemala 1986.....	12
1.5. Regulación legal de los sindicatos en Guatemala .....	14
1.6. Antecedentes de asociación en las entidades estatales.....	17
1.7. Ley de sindicalización y regulación de la huelga de los trabajadores del Estado de Guatemala.....	20
<b>CAPÍTULO II</b>	
2. Nacimiento del sindicalismo.....	25
2.1. La formación de la clase obrera.....	25
2.2. Referencia histórica del origen de los sindicatos.....	28
2.3. Surgimiento de los sindicatos.....	29
<b>CAPÍTULO III</b>	
3. La naturaleza y objetivos de los sindicatos.....	35
3.1. La naturaleza reivindicativa, social y de masas.....	35



	Pág.
3.2. La naturaleza unitaria y democrática.....	38
3.3. La naturaleza sociopolítica.....	42
3.4. La definición de los objetivos.....	45
3.5. Los objetivos inmediatos o sociales reivindicativos.....	47
3.6. Los objetivos mediatos o políticos.....	48

#### **CAPÍTULO IV**

4. Surgimiento del sindicato de trabajadores del Ministerio de Finanzas Públicas....	51
4.1. Fundación de la organización.....	51
4.2. Estructura del sindicato.....	53
4.3. Imagen de la asociación profesional.....	56

#### **CAPÍTULO V**

5. Causas que influyen en la pérdida de credibilidad de la dirigencia.....	63
5.1. Causas internas.....	63
5.1.1. Del desconocimiento.....	64
5.1.2. Del estudio sindical.....	70
5.1.3. De las deficiencias.....	77
5.1.4. De la disminución y destrucción de los sindicatos.....	81
5.2. Causas externas.....	86
5.2.1. Desprestigio de los dirigentes sindicales.....	87
5.2.2. Exclusión del mercado de trabajo de los dirigentes sindicales.....	87



Pág.

5.2.3. Desconfianza en los dirigentes.....	89
5.2.4. Criminalización de los dirigentes sindicales.....	91
CONCLUSIONES.....	95
RECOMENDACIONES.....	97
BIBLIOGRAFÍA.....	99



## INTRODUCCIÓN

Con este trabajo se buscó determinar la problemática derivada de la ausencia de principios sindicales, violación a los estatutos, la mala administración de los recursos, así como la falta de reivindicación de los derechos económicos, sociales y culturales, entre otros. Este estudio se realizó al sindicato de trabajadores del Ministerio de Finanzas Públicas, de la ciudad de Guatemala durante el período comprendido del año 2003 al año 2009.

El sindicato es un conglomerado social de trabajadores que se organiza para defender sus derechos e intereses frente al patrono, éste ha sido un proceso mediante el cual los trabajadores han comprendido y defendido sus derechos ante el capital. Es oportuno afirmar que ciertamente después de casi 20 décadas de existencia, los sindicatos son instituciones reconocidas y respetadas. Que representan ya parte del patrimonio cultural de la humanidad y de la civilización contemporánea.

Pese a tal reconocimiento, la persecución y la destrucción es su más grande amenaza en países como Guatemala y otros en donde persisten métodos, formas de gobierno y actitudes de clase: intolerantes, represivas y dictatoriales.

Actualmente las organizaciones sindicales del país han sido disminuidas, desacreditadas, atomizadas, y en un momento dado hasta pueden ser destruidas desde adentro, pues atraviesan una crisis de identidad, con los intereses de clase, debido a la incomprensión de los dirigentes, y de las bases sindicales, por el desconocimiento que tienen de los orígenes, la naturaleza y los objetivos de estas organizaciones sociales.

Se planteó como hipótesis: La falta de conciencia de clase, la cual implica que los dirigentes sindicales no se identifiquen con los intereses comunes de los trabajadores, así como con la concepción fundada en la divergencia esencial de intereses que oponen a patronos y trabajadores, de igual modo el desconocimiento que tienen del origen, naturaleza y objetivos de la organización sindical. Como objetivo general se



comprender la significación de la conciencia de clase y contribuyan, a la búsqueda de la más alta calidad de vida de los trabajadores.

El estudio consta de cinco capítulos: en el capítulo primero, se realizó un análisis breve del contexto político jurídico, el cual refleja la negación de libertad sindical para la formación de sindicatos de servidores públicos, así como la legislación que autoriza la organización sindical de éstos; en el capítulo segundo se hace referencia a los acontecimientos que se sucedieron con la industrialización y el desarrollo de la sociedad, lo que a su vez provocó el surgimiento del sindicalismo y sus implicaciones, años más tarde; en el capítulo tercero, se analiza la naturaleza y los objetivos de los sindicatos; en el capítulo cuarto se presenta una brevísima imagen del sindicato de trabajadores del Ministerio de Finanzas Pública y en el capítulo quinto las causas que influyen en la pérdida de credibilidad de la dirigencia sindical.

Durante el proceso de investigación y elaboración de este estudio, fueron razonadas algunas posiciones teóricas, se expusieron algunas críticas y opiniones al respecto; además fue necesaria la aplicación de técnicas como la investigación documental, observación directa, la relación permanente, la entrevista a dirigentes y afiliados, la experiencia personal y las fuentes indirectas como las bibliográficas, de análisis y contenido.

La base del desarrollo del presente trabajo fue a través de la metodología científica, el estudio y explicación del problema en su origen y desarrollo dialéctico, profundizando en la teoría marxista y el desarrollo de los conceptos elementales del materialismo histórico y dialéctico, fue necesario aplicar los métodos inductivo, deductivo, analítico y sintético.

Finalmente, la investigación que ahora se presenta, incluye un profundo agradecimiento a los dirigentes sindicales y trabajadores del Ministerio de Finanzas Públicas, así como a otros dirigentes ajenos a éste, por coadyuvar a su nacimiento; por ello se ofrece como una aportación en torno a que la credibilidad sindical sea reivindicada en este sindicato.



## CAPÍTULO I

### 1. El contexto político jurídico y la organización de los servidores públicos

Es importante conocer los hechos que se suscitaron a partir del segundo y último gobierno de la Revolución de Octubre de 1944, que no terminó su período presidencial. Los acontecimientos del pasado, son sucesos que debe de tener presente la juventud para no cometer los mismos errores, pero es innegable la lucha que ha librado el pueblo, a pesar de ser una población, que estuvo sitiada, pues la militarización propugnó la intervención y control militar sobre la vida social y política civil, lo cual originó la subordinación efectiva del poder civil al militar, y la invasión de las diversas esferas de lo público y social, los militares se fueron relevando en la cúpula, gobernando durante varios años, sus habitantes tratando de alcanzar la democracia, para fortalecer nuestra sociedad, en el camino hacia el desarrollo, construyendo un Estado de Derecho y hacer de la diversidad un futuro de oportunidades, que le permitan al pueblo tener una vida mejor.

#### 1.1. Constitución de la República de Guatemala 1965

A partir de 1954 en la historia del país, lo típico ha sido un golpe de Estado o bien un fraude electoral, que permitieron continuar los mandatos ordenados por la clase dominante, es decir, mantener el poder oprimiendo a la población, lo cual consiguieron utilizando a los militares, quienes se han relevado en la primera magistratura, decidiendo los destinos de la nación. Es así como el Ejército de Guatemala tomó el poder a través de un golpe de Estado el 31 de marzo de 1963, derrocando al presidente electo, Miguel





Ydígoras Fuentes, su ministro de la Defensa, el coronel Peralta Azurdia, quien se convierte en Jefe de Estado y como tal explica Alfredo Rodríguez "... en representación del Ejército, monopolizó los poderes en su persona y ejerció una dictadura militar".<sup>1</sup> Para justificar la conducta de la institución armada, hizo un pronunciamiento, argumentando según expresa Rodríguez "... el conflicto armado interno que habían propiciado los sectores afines al régimen comunista, había dado como resultado una subversión permanente, que cada día ganaba más espacios, por la tolerancia y la complacencia del gobierno para con sus dirigentes, por lo que el Ejército ejerciendo su jerarquía militar, asumió el gobierno"<sup>2</sup>. Luego de una prolongación del régimen de facto, se volvió al régimen de legalidad, convocando a un cuerpo constituyente, dicha actividad se pactó con dos partidos políticos, el Revolucionario (PR) y el Movimiento de Liberación Nacional, (MLN) quienes se prestaron a una argucia, en la cual el gobierno fue quien señaló a los diputados en una elección única, para conformar una Asamblea Nacional Constituyente. Quienes fueron presentados a un electorado que no ejerció su sufragio plenamente, pues se ausentó de las urnas, de todas maneras se designó a la nueva Asamblea.

Algunos estudiosos dicen que una buena definición de Constitución Política es la propuesta por Antonio Hernández Gil, "La Constitución es un código unitario que condensa las libertades y derechos del ciudadano en la estructura del Estado, con la determinación de los poderes, sus órganos y competencias."<sup>3</sup>

El texto constitucional aprobado se promulgó el 15 de septiembre de 1965, la vigencia de

<sup>1</sup> Rodríguez, Alfredo. **Compendio histórico de Guatemala**, pág. 82.

<sup>2</sup> **Ibid**, pág. 83.

<sup>3</sup> García Laguardia, Jorge Mario y Edmundo Vásquez Martínez. **Constitución y orden democrático**, pág. 172.



la misma se suspendió a conveniencia del régimen, por medio de un artículo transitorio, la cual entró en vigencia hasta el 5 de mayo de 1966. Esa Constitución fue integrada con 10 títulos, 35 capítulos y 282 Artículos. A lo largo de su articulado sustenta el liberalismo, en cuanto a lo económico se refiere, no reconoce el concepto de función social de la propiedad. En cuanto a legislación agraria, está sujeta a demasiadas limitaciones, por lo que Rodríguez señala "...legaliza derechos de particulares sobre los bienes nacionales"<sup>4</sup>, facilitando el régimen de concesiones e inversiones extranjeras.

En lo político también sufre modificaciones importantes, porque termina en definitiva con la tradición laica, fijó un régimen especial para la iglesia católica, son autorizados los sacerdotes para celebrar matrimonios civiles y amplía la protección para la enseñanza privada religiosa, entre otras.

Esta Constitución rápidamente fue abortada por el régimen militar, que gobernaba a límites increíbles, así como se perpetraban fraudes electorales, corrupción y violación al régimen de legalidad.

En cuanto a los trabajadores estatales se refiere, en el título III, Garantías Sociales, capítulo IV, De los Trabajadores del Estado, se regulaba que las relaciones entre éste y sus trabajadores, se regirían por leyes especiales, dependiendo de la categoría de las entidades, descentralizadas, autónomas y semiautónomas, en el Artículo 119 de ésta Constitución, en el párrafo segundo contiene una prohibición expresa, **la huelga de los trabajadores del Estado**, violentándose de esa manera la libertad sindical.

---

<sup>4</sup> Rodríguez, Alfredo. **Ob. Cit;** pág., 93.



## 1.2. Ley de Servicio Civil

En el Artículo 120 de la Constitución de 1965, se estableció que la Ley de Servicio Civil contendría un sistema técnico, armónico, eficiente y dinámico de la administración pública la cual regularía las relaciones contractuales de los trabajadores del Estado, sin embargo, exceptúa a las entidades, dependencias o ramos del Estado que por la naturaleza de sus funciones debían sujetarse a un régimen especial.

En aquel momento los Congresistas estimaron que era la oportunidad para avanzar en una legislación más adecuada, según lo plantea Chicas Hernández "... era imperativa una ley que contemplara un régimen laboral para los trabajadores de la entidades estatales, con aplicación de principios de justicia social y que fuera el instrumento que garantizara la dignidad y justicia de las personas que hacen carrera en el servicio público".<sup>5</sup>, al ampliar el Estado su papel en la vida nacional, los diputados creyeron que con la Ley de Servicio Civil, se complementaban los instrumentos jurídicos, que conformaban la legislación social de Guatemala, agregándose al Código de Trabajo, y a la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, es fácil poder establecer que dichos diputados no tenían un concepto de lo que quiere decir legislación social fáctica, por cuanto, la seguridad social es un concepto muy amplio y de tal envergadura, que dicha ley orgánica, es un insulto a la dignidad humana, por lo que es menester que en la actualidad las organizaciones sindicales, le pongan atención y profundicen en la llamada seguridad social.

---

<sup>5</sup> Chicas Hernández, Raúl. **Apuntes de derecho administrativo**, pág. 113.



Esta ley fue necesaria para organizar el desempeño de la administración pública, por ser el soporte que permitía hacer efectiva la realización de los servicios públicos, para aquella época, aún cuando tiene muchas deficiencias para aquel entonces, no se diga para estos tiempos modernos. Reconociendo que la relación laboral de los trabajadores de las entidades del Estado constituye una función pública.

Es una ley en la cual los derechos que consagra son garantías mínimas irrenunciables para los servidores públicos, susceptibles de ser mejoradas conforme las necesidades y posibilidades del Estado; sin embargo, éste nunca ha velado porque los empleados públicos tengan una vida más digna.

El Estado por medio de las personas físicas manifiesta su voluntad, relacionándose en forma directa con los órganos administrativos, esta ley como bien preceptúa nuestra Constitución, es especial porque trata las relaciones de los funcionarios y los empleados públicos con el Estado, que por la naturaleza pública de éste, debe aplicar una estructura especial que considere las funciones que hagan efectiva la eficiencia de la administración pública y por ende el desarrollo de los servicios en el Estado.

Esta ley regula en el título XII, Capítulo Único, Disposiciones Transitorias, en el Artículo VI, Otros servidores del Estado, que los otros dos organismos del Estado, las municipalidades y demás entidades autónomas, semiautónomas y descentralizadas, que en sus leyes propias estipulen las relaciones de trabajo entre los servidores públicos y el Estado se continuarán rigiendo por las mismas, excluyendo de ellas el derecho de huelga, (coartando un instrumento de lucha valioso para los trabajadores).



Con fundamento en la norma anterior, a partir de 1977, el Sindicato de Trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala, en un programa de capacitación y formación de bases y dirigentes, comenzó un estudio de las leyes laborales y otras, para tratar de establecer, cuáles eran los límites a los derechos de los trabajadores de la casa de estudios superiores, es decir, de una entidad autónoma, así como de toda la administración pública, obteniendo como conclusión erradicar y librarse para siempre de la férula de la nefasta e injusta Ley de Servicio Civil, ya que la misma le daba esa oportunidad. Después de varias discusiones en el seno de la Asamblea General del Sindicato, se planteó ante las autoridades universitarias, el conocimiento y aprobación del Estatuto de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su personal, en aquel momento se consideró una ley laboral menos represiva, pero hay que decirlo, entre los miembros del Consejo Superior Universitario, siempre han habido personas conservadoras y reaccionarias, entre ellas una que cambió el proyecto presentado. Tomó la Ley de Servicio Civil e hizo un calco de la misma redactándola aún más represiva que la misma ley mencionada, pero el Sindicato de trabajadores, no cedió en su lucha, logrando modificar el contenido de varias normas, después de arduo debate en las asambleas ordinarias y extraordinarias efectuadas para tal fin, fue así como en el punto sexto de la sesión celebrada por el Consejo Superior Universitario, el 18 de abril de 1979, culminó la aprobación de este estatuto, el cual entró en vigencia el ocho de junio de 1979.

Por último se puede decir, que los puestos en la administración pública, desafortunadamente se otorgan a los afiliados y sus familiares, del partido político que llega al Poder Ejecutivo, convirtiéndose así en el pago de la deuda política. Esta ley se



manipula por todos los partidos políticos, por lo que se puede afirmar que una de las principales formas para ingresar a los puestos y cargos de la administración pública, es por medio del partido de turno ganador de las elecciones, pero también van y vienen notas, cartas, llamadas telefónicas de los diputados al Congreso de la República, de la mayoría de los partidos políticos a las diversas instituciones estatales. Se dice que hay demasiada burocracia y que el servicio prestado por la administración pública es pésimo, que representa un costo muy alto en el presupuesto del Estado, razón por la cual, contrata a los trabajadores por medio de partidas presupuestarias, en las cuales no se tienen prestaciones, ni siquiera seguridad social, ya no se diga las otras prestaciones que estipulan las leyes laborales para los trabajadores de la iniciativa privada, por lo que el pasivo laboral del Estado es ínfimo, con dichas políticas y maniobras, entre otras, se crea un fundamento ficticio, de parte de los políticos, que están al servicio de la clase dominante, para privatizar los servicios que presta el Estado, luego en las manos de la iniciativa privada, éstos se vuelven onerosos para la población.

El Decreto número 1748 del Congreso de la República, entró en vigencia el uno de enero de 1969, después de algunas décadas ha sido una ley que no ha sufrido ninguna reforma, pero ante el embate de los modelos contemporáneos de administración pública, se puede decir, que es obsoleta, pues los diferentes partidos que han hecho gobierno no le han prestado la atención que el caso amerita, tanto es así que por su misma estructura no se ha podido establecer una carrera administrativa para los servidores públicos. Sin llegar a hacer un estudio profundo se establecen una serie de imperfecciones de la administración pública, entre otras: Duplicación de funciones, poca capacitación, procesos obsoletos en trámites administrativos, ineficiencia en la compra de insumos y



equipo, poca identificación de las necesidades y la falta de un plan de modernización de la gestión pública, quizá una de las cuestiones más importantes es la falta de mística de los empleados públicos, si es que se les puede llamar así, pues primero porque son afiliados a los partidos políticos, que en la práctica éstos son mas cascarones políticos, pues no cumplen su función; hay bastantes afiliados a los partidos, que no saben que son estas instituciones, pero si conocen para que sirven, pues desnaturalizan la esencia de los mismos, razón por la cual se puede explicar, la falta de identificación con la finalidad de las instituciones del Estado, para las cuales prestan sus servicios, como si éste tuviera la obligación de proporcionarles puestos de trabajo, convirtiéndose en holgazanes o bien hacen política partidista, un ejemplo de lo que se afirma es lo acontecido el 24 de julio del año 2003, el jueves negro, en el cual el partido en el gobierno, es decir, el Frente Republicano Guatemalteco (FRG), ordenó que varios de sus afiliados que eran empleados públicos y funcionarios de diferentes instituciones del Estado, participaran en los hechos vandálicos efectuados dos días consecutivos.

Para terminar, se debe afirmar que en el Estado no se cuenta con un dato fidedigno del número de plazas y cargos, las cifras que presentan algunas comisiones que han realizado estudios sobre el particular son estimadas, pero no hay coincidencia con las cifras que en algún momento saca a luz la Oficina Nacional de Servicio Civil. La última vez que se hizo una clasificación de puestos a fondo, en la administración pública fue en el año 1996.



### 1.3. Estatuto fundamental de gobierno

En 1982 al proclamarse el triunfo del candidato oficial, los partidos opositores denunciaron abiertamente el fraude electoral cometido, solicitando la anulación de los comicios, impugnándolos. La convulsionada situación política era muy compleja y podía ser el detonante de un verdadero caos institucional, motivo por el cual, indica Rodríguez “un grupo de oficiales jóvenes se sublevó contra el gobierno, el 23 de marzo de 1982.”<sup>6</sup> Se capturó al presidente Romeo Lucas García y a los altos jefes militares. En su proclama los militares alzados declaraban que deponían al Presidente de la República por los repetidos fraudes electorales de los últimos años, por el desorden y la corrupción generalizada en la administración pública, razones por las cuales la institución armada se sentía obligada a asumir el poder, nombrando una Junta Militar de Gobierno integrada por los Generales Efraín Ríos Montt y Horacio Egberto Maldonado Schaad y por el Coronel Francisco Luis Gordillo Martínez.

Los oficiales jóvenes que propiciaron el golpe, acordaron colocar a la cabeza de la Junta Militar que asumió el poder, al General Efraín Ríos Montt, convirtiéndose luego en el poder ejecutivo del 9 julio de 1982 al 8 de agosto de 1983. La junta mencionada disolvió el Congreso de la República, prohibió el funcionamiento de los partidos políticos, anuló las elecciones generales celebradas, derogó la Constitución de 1965 y promulgó el Estatuto Fundamental de Gobierno, Decreto-Ley número 24-82, de la Junta Militar de Gobierno, modificado por el Decreto-Ley número 53-82; además el 100-82 y el 87-83; para regular las funciones del Estado. Se integró un Consejo de Estado, tal organismo propuso

<sup>6</sup> Rodríguez, Alfredo. **Ob. Cit;** pág. 190.





organizar el funcionamiento del Tribunal Supremo Electoral, el Registro de Ciudadanos y de las organizaciones o partidos políticos.

Durante su mandato el Ejército de Guatemala emprendió una política contrainsurgente de tierra arrasada, traducida en grandes masacres y desplazamiento de civiles, en su mayoría de campesinos guatemaltecos que buscaron refugio en México, en las montañas y otras localidades, además de innumerables violaciones a los derechos humanos incurridas durante su régimen. El significado de la política de tierra arrasada puede profundizarse en el informe rendido en 1999, por la Comisión del Esclarecimiento Histórico. Además en las zonas del conflicto armado incorporó a las comunidades en los programas de contrainsurgencia denominados, según explica Rodríguez “fusiles y frijoles y “trabajo, techo y tortillas”.<sup>7</sup>

Creó los Tribunales de Fuero Especial, estos eran una especie de jueces sin rostro por medio de los cuales entre otras cosas, emitieron sumariamente sentencias de fusilamiento.

En un breve análisis al Estatuto Fundamental de Gobierno, Decreto Ley número 24-82 de la Junta Militar de Gobierno y sus reformas, entre su articulado, se indican los principios de justicia social en los cuales se sustenta la legislación del trabajo, en el capítulo IX en el numeral 12, establece: Derecho de sindicalización libre de trabajadores y patronos, para fines exclusivos de defensa económica y de mejoramiento social. Los sindicatos y sus directivos, como tales no podrán intervenir en política partidista.

---

<sup>7</sup> Rodríguez, Alfredo. **Ob, Cit;** pág. 102.



Sólo los guatemaltecos comprendidos en el Artículo 9, de este Estatuto podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades laborales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en Tratados Internacionales o en Convenios intersindicales autorizados por el Jefe de Estado.

En el capítulo X, de los trabajadores del Estado, en el Artículo 57 regula que las relaciones del Estado y de sus entidades descentralizadas, autónomas y semiautónomas, se regirán por leyes especiales.

Asimismo, indica dicho Artículo que: los trabajadores del Estado no podrán formar sindicatos ni asociaciones... Se establece expresamente **la prohibición que tienen los trabajadores del Estado para asociarse**. De tal manera que desapareció de un plumazo ambos derechos humanos, lo que documenta la violación de los mismos, situación que atravesó la población mientras Ríos Montt detentó el poder.

Resulta un tanto contradictorio, lo regulado en dicha legislación, por cuanto Guatemala ratificó el Convenio 87, en el año de 1952, por lo tanto, los derechos de libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de los trabajadores en general, debieron haberse hecho efectivos, es decir, que los trabajadores de las entidades del Estado, pudieran asociarse en organizaciones sindicales, pareciera que no se luchó por conseguir ese derecho, ya que de lo contrario, previamente se hubieran informado de los procedimientos que a nivel internacional debían realizar, para requerir la exigencia del cumplimiento de dicho convenio, para que se permitiera la organización de los trabajadores del sector estatal.

El ocho de agosto de 1983, el Alto Mando y el Consejo de Comandantes del Ejército decidieron relevar del mando a Efraín Ríos Montt, entre otras razones se adujeron las persistentes violaciones a los derechos humanos en Guatemala, las cuales se expresaron principalmente por organismos e instituciones de carácter internacional.

Su sucesor fue el Ministro de la Defensa, el General Óscar Humberto Mejía Víctores gobernó de 1983 a 1986, como Jefe de Estado, nuevamente se hace un esfuerzo para retomar a la vida democrática pues Rodríguez plantea que se “abrió un cauce democrático”<sup>8</sup> que permitió cambios importantes, pero sin abandonar el conflicto armado, durante su gestión se denunció un alto grado de corrupción y también violación a los derechos humanos. El aporte más importante durante su gestión fue facilitar el retorno a la vida institucional del país, se convocó por medio del órgano correspondiente a una Asamblea Nacional Constituyente, y se efectuaron comicios el uno de julio de 1984.

El 31 de mayo de 1985 se promulgó la nueva Constitución Política de la República de Guatemala.

#### 1.4. Constitución Política de la República de Guatemala de 1986

Al entrar en vigencia la Constitución Política de la República de Guatemala, el 14 de enero de 1986, se marcó una nueva etapa en la vida de los habitantes del país, al hacer un esfuerzo por fortalecer las instituciones del país.

---

<sup>8</sup> Rodríguez, Alfredo. **Ob, Cit:** pág. 110.



Las grandes expectativas generalizadas, provocadas por el nuevo gobierno democráticamente electo, a quien correspondía la obligación de cancelar la era de la represión, de violaciones a los derechos humanos y de corrupción, que había sufrido el pueblo hasta entonces. Se esperaba, asimismo, un evidente repunte de la economía nacional y la restauración de un clima de tranquilidad social, sin embargo, y a pesar de la cuantiosa ayuda económica y de la asistencia técnica que recibiera el país, el gobierno Demócrata Cristiano (DC) no logró resolver los viejos problemas sociales, económicos y políticos, antes bien, algunos de ellos se agravaron y otros simplemente cambiaron en sus perfiles o en la personalidad de quienes los impulsaban, persistió la corrupción en las esferas oficiales y se alentó la propagación de una burocracia desmesurada en el afán de absorber a los correligionarios del partido en el poder y a todos aquellos que, en el último momento, abordaron el carro del triunfo. Según Rodríguez, "...un intento primerizo de reforma fiscal fracasó, ante el paro del sector privado organizado y las peculiares políticas económicas del nuevo régimen agravaron la crisis financiera y agudizaron la devaluación del quetzal, con lo cual se elevó, aún más el coste de la vida".<sup>9</sup>

Como consecuencia de un abultado descontento popular se organizaron manifestaciones de protesta y huelgas de los trabajadores, tanto de la iniciativa privada como del Estado, el gobierno fue incapaz de resolver las peticiones de los burócratas y hubo enfrentamientos callejeros con la fuerza pública, ya que los sindicatos y los estudiantes a menudo recurrieron al mecanismo arbitrario de las medidas de hecho. Se incrementó el narcotráfico, la delincuencia común, aparte de la violencia y la constante violación a los derechos humanos, derivadas éstas de la guerra interna que persistía desde los 60's.

---

<sup>9</sup> Rodríguez, Alfredo. **Ob, Cit;** pág. 116.



En cuanto a los trabajadores de las instituciones del Estado, se da un giro bastante amplio, al permitir la Carta Magna, la regulación legal, para que formen sus organizaciones sindicales con el propósito de mejorar sus condiciones de trabajo y de vida, reconociendo con ello que los trabajadores de las entidades del Estado, son parte de la clase trabajadora. Circunstancia que genera que los trabajadores de los distintos ministerios y entidades del Estado, comiencen a hacer los trámites para conseguir la personalidad jurídica de sus organizaciones.

El autor Rodríguez indica: “El partido oficial alentó un sindicalismo de Estado, patológicamente expansivo e incontrolable, que degeneró en un nuevo mecanismo de corrupción, de abuso e irresponsabilidad.”<sup>10</sup> Esta nueva corriente más parece una expresión mafiosa, hay casos por ejemplo, en los que en una sola dependencia del Estado, funcionan varios sindicatos, además se constituyen comités ad hoc, organizaciones laborales, cuyos propósitos se orientaban y en la actualidad continúan orientándose a conseguir la inamovilidad de trabajadores deshonestos o bien, dirigentes improvisados.

#### 1.5. Regulación legal de los sindicatos en Guatemala

Actualmente, los sindicatos de trabajadores encuentran su asidero legal, en la Constitución Política de la República de Guatemala de 1985, preceptúa en el Título II, Derechos Humanos, capítulo II, Derechos Sociales, Sección Octava, Trabajo, en el Artículo 102, Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, literal **q**): “**Derecho**

---

<sup>10</sup> Rodríguez, Alfredo. **Ob, Cit**, pág. 118.



**de sindicalización libre de los trabajadores.** Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que indica 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 se dé aviso a la Inspección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Solo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo”

El ordenamiento jurídico guatemalteco, preceptúa en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el Título Sexto, Sindicatos, Capítulo Único, Disposiciones Generales, en el Artículo 206, regula: “Sindicato, es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos 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.” En el mismo cuerpo legal, en el Artículo 215 (reformado por el Artículo 7 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República), establece: “Los sindicatos se clasifican por su naturaleza en urbanos y campesinos y en: a) Gremiales, cuando están formados por



trabajadores de una misma profesión u oficio o si se trata de patronos, de una misma actividad económica. b) De empresa, cuando estaban formados por trabajadores de varias profesiones u oficios, que prestan sus servicios: 1) En una misma empresa. 2) En dos o más empresas iguales. c) De industria, cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios en empresas de una misma industria y representan la mitad más uno de los trabajadores y/o empresarios de esa actividad.”

Del análisis del citado Artículo constitucional se desprende que la sindicalización es un derecho a organizarse de los trabajadores asalariados, congruente con el derecho de asociación estipulado en el mismo cuerpo constitucional en el Artículo 34, el cual indica en cuanto al desarrollo del precepto constitucional, referente a los sindicatos propiamente dichos en la ley específica, el Código de Trabajo, contiene esta importante institución en 28 artículos. Al legislar sobre el derecho que tienen los trabajadores de constituirse en sindicatos, sin previa autorización, hace pensar que efectivamente en Guatemala hay libertad sindical, sin embargo, la realidad es otra, al existir limitaciones reales, pues las violaciones a los derechos sindicales se producen constantemente, se puede decir, que algunas leyes son deficientes, imponiendo requisitos que obstaculizan los derechos de la clase trabajadora, aún cuando en la misma se instaure que las instancias correspondientes al ramo deben de erigir una “política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo”, de conformidad con algunas bases entre ellas garantizar el ejercicio del derecho de libertad sindical.

El Estado de Guatemala, ha suscrito varios convenios de la Organización Internacional del

Trabajo (OIT), por ejemplo: **El Convenio 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948**, el cual se ratificó el 28 de enero de 1952 y se publicó en el Diario de Centro América el 11 de febrero del mismo año, que en su parte medular regula que los trabajadores tienen derecho a organizarse sin previa autorización, sin embargo en nuestro país existe un procedimiento para otorgar la personalidad y personería jurídica a un sindicato, de tal forma que se puede asegurar que en este país se sesgan a conveniencia los convenios internacionales , porque el Estado otorga discrecionalidad a las autoridades y éstas reglamentan las garantías previstas en el convenio, violándolas al imponer limitaciones a las mismas, es así, como las leyes laborales no se cumplen, ya que existe una política que viola constante los derechos laborales de la clase trabajadora, para proteger la productividad y competitividad de las empresas, transgrediendo los derechos humanos de los trabajadores.

#### 1.6. Antecedentes de asociación en las entidades estatales

Luego en el período de 1944-1954, en algunas instituciones del Estado surgieron sindicatos de trabajadores que jugaron su papel en aquella época, apareciendo algunos líderes a considerar dentro de la lucha sindical. Entre esos sindicatos se tienen; Sindicato de Trabajadores de Educación de Guatemala (STEG), el sindicato de Trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala (STUSC), organizaciones que fueron protagonistas en su momento y subsisten hasta la fecha.

Después de dicho lapso, la clase trabajadora no se arriesgó y por ende no se organizó, debido a la represión ejercida por el Estado agregado a ello, los distintos partidos que





llegaron al Congreso de la República, obviaron legislar sobre el derecho a organizarse de los trabajadores en el Estado.

Uno de los antecedentes que se dieron a lo largo de la vida nacional y que impulsó a varios trabajadores de las entidades estatales a formar organizaciones; fue la conformación de asociaciones no sindicales, en donde se pudiera discutir los problemas laborales que atravesaban los empleados públicos así como permitir que se tuviera acceso a nutrirse en derecho laboral, que les diera oportunidad de ir conociendo primero su problemática, para luego resolverla, mediante los procedimientos respectivos, pero que también fueron ejerciendo presión, para que se les reconociera como parte de la clase trabajadora en general y así fue como surgieron diferentes organizaciones de distintas entidades del Estado, buscando una explicación ¿por qué ellos?, no podían tener las mismas prestaciones, beneficios y derechos que otorgaba la legislación a los trabajadores de la iniciativa privada, además del derecho a sindicalizarse, mientras los trabajadores del sector público, no podían constituirse en sindicatos para mejorar las condiciones de trabajo en que se desenvolvían, igual en cuanto a las reivindicaciones necesarias para tener una vida más digna.

Fue así como en la década de los 70's, se creó el Comité de Emergencia de los Trabajadores del Estado (CETE), el cual jugó un papel importante en la defensa de los derechos de los servidores públicos, durante algún tiempo, siguiendo una consigna, cuyo contenido es importante para la lucha de los trabajadores según lo apunta Espinoza, " ...



La unidad hace la fuerza.”<sup>11</sup> y conforme a ello los empleados públicos se fueron organizando, luego el Estado comenzó a reprimir a las organizaciones, a secuestrar y asesinar dirigentes, otros se exiliaron, razones por las cuales desapareció el Comité de Emergencia de los Trabajadores del Estado (CETE).

En el transcurso del tiempo, los trabajadores nuevamente fueron construyendo las condiciones objetivas y subjetivas que hicieran posible la organización de los empleados públicos, es decir, se promovió que se legislará y que se reconociera que los servidores públicos son también parte de la clase trabajadora en general, fue así como se hizo realidad el derecho de asociación, a que tienen derecho los trabajadores en las entidades del Estado a organizarse en asociaciones profesionales, es decir, en sindicatos, organizaciones que los trabajadores deben hacer suyas.

El precepto constitucional que permitió la sindicalización de los trabajadores del Estado, motivó que el Congreso de la República aprobara la ley que regula aquel derecho, a fines de 1986, emitiendo el decreto respectivo.

Los trabajadores del sector público empezaron a organizarse en comités ad hoc y en sindicatos. La organización de los trabajadores del Estado fue difícil y compleja, ya que en primer lugar, al igual que en el sector bancario, hay un problema de identificación de clase, aunque se dice que la situación no es equivalente a lo que ocurre en el sector bancario, ya que algunos sindicatos de servidores públicos del Estado, se puede decir que la mayoría son trabajadores operativos.

---

<sup>11</sup> Askoldova svetlana, **Centenario de los sucesos de Chicago**, pág. 51.



El sector estatal es un sector problemático, precisamente por eso se reconoce muy claramente, que el nivel de conciencia de los trabajadores del Estado, debe de elevarse sustancialmente a través de un trabajo de formación y capacitación, a través de un trabajo de acercamiento de la dirigencia con sus bases y de divulgación permanente, explicándose cuáles son las condiciones generales del país y cómo es necesario actuar en el campo político sindical, para lograr condiciones de desarrollo del sector estatal.

#### 1.7. Ley de sindicalización y regulación de la huelga de los trabajadores del Estado de Guatemala

Dicha legislación, es un candado para los trabajadores del Estado que se organizan. Esta ley garantiza el cumplimiento de los Artículos 102, literal q) y 116 de nuestra Carta Magna, al regular el ejercicio de los derechos de sindicalización y regulación de la huelga de los trabajadores del Estado, entró en vigencia el uno de enero de 1987. En dicha ley se regula como deben constituirse, organizarse y funcionar las organizaciones, en sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas. Estas organizaciones están sujetas a lo que disponga el Decreto No. 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo en lo que fuere aplicable y sin contrariar los preceptos constitucionales. Los lugares en los cuales podrán organizarse dentro de las instituciones estatales son los Organismos, ministerios, entidad autónoma o descentralizada o por dependencias o gremios, sin embargo, esta forma de organización fue una trampa para que los trabajadores comenzaran a atomizarse entre ellos, lo cual ha dividido más a los trabajadores de las entidades estatales, decreciendo las organizaciones sindicales y perdiendo la fuerza que le da la unidad a estas organizaciones.



Para ejercer el derecho de huelga, los servidores públicos deben observar el procedimiento establecido en la ley específica y supletoriamente, lo que prescribe el Código de Trabajo.

La vía directa tiene carácter obligatorio, se tiene por agotada en un plazo de 30 días de haber presentado la solicitud de parte interesada y si no se llegó a ningún acuerdo, también se puede ampliar si las partes así lo consideran.

Es obligatoria la comprobación de haber agotado la vía directa, si no se cumple con dicho requisito, no se da trámite al conflicto propuesto. Luego el juez resuelve dando trámite a la solicitud y al pliego de peticiones, en este momento se entiende, planteado el conflicto, para proteger al trabajador de represalias y de alguna manera para que pueda ejercer sus derechos. Se enumeran una serie de actos que no constituyen represalias, sin embargo, habría que hacer un estudio profundo de los mismos para establecer si realmente no lo son y si además no violan la libertad sindical. Éstos dejan una puerta abierta es decir, el trabajador queda desprotegido a discreción de la autoridad nominadora, quien queda facultada para cancelar nombramientos y contratos de trabajo, **sin responsabilidad de su parte y sin autorización judicial**, lo que sugiere dicha legislación, es que no hay equidad y que en este caso resulta siendo juez y parte, el Estado. Además se declaran una serie de servicios públicos esenciales, no cabe duda que los legisladores que emitieron esta ley son de lo más reaccionarios y conservadores, pues al agotarse los procedimientos y no hay arreglo, la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social, en donde los trabajadores presten servicios públicos esenciales, deben someterse al arbitraje obligatorio, regulado en el capítulo III del título duodécimo del



Código de Trabajo. El juez **no se pronuncia sobre la legalidad** de la huelga, siendo la pregunta obligada ¿por qué no hay pronunciamiento sobre la legalidad de la huelga?

Esta legislación prácticamente deja atado al movimiento sindical estatal, le aplica una camisa de fuerza, que no permite que los trabajadores puedan defender sus derechos, si bien es cierto los servicios públicos esenciales deben protegerse, por cuanto afectan a toda la población, también es cierto que todo el andamiaje jurídico desdice la libertad sindical que el Estado otorga a los trabajadores, pues, no puede hacer efectivo este derecho, si se legisla de la manera como se concibió la modificación de la citada ley. Cómo pretende el Estado que puedan las organizaciones sindicales de los trabajadores del Estado, obtener la protección de sus propios intereses económicos y sociales comunes, si prácticamente con dicha ley, el Estado violenta los derechos económicos, sociales y culturales de los trabajadores en los sindicatos y de los habitantes del país en general, por incumplimiento de los mismos.

Las organizaciones sindicales estatales todavía no luchan eficazmente por la libertad de huelga, por la supresión de todos los obstáculos para la libre sindicalización, por la promulgación de leyes de protección para el niño y la mujer, por una legislación sanitaria e industrial. Las fallas que se observan en el movimiento sindical estatal en Guatemala, son producto de la influencia de la ideología burguesa en sus filas, entre éstas se puede señalar con relevancia la división de las filas sindicales. Esa división es resultado de la política reformista y oportunista que practican algunos líderes sindicales en Guatemala.

Hay huelgas económicas y huelgas políticas. La realización de huelga política es prueba



irrefutable del aumento de la conciencia de clase de las masas, pues han comprendido que el Estado, no es el organismo político para proteger a todo el pueblo, sino una organización que defiende los intereses de la clase dominante.

Esta legislación más que regular el derecho de huelga, se constituye en una ley anti huelgas, es más reaccionaria y conservadora, que en otros países. Pero el sindicalismo ha demostrado a través de la historia y en diferentes países que los días de lucha, las semanas de lucha, son eficientes, también las huelgas intermitentes, por etapas y alternantes. Se practican también huelgas de dos días o de varias horas, así como al comienzo del trabajo, con un retardo de 15 minutos o media hora. Las huelgas breves con muchos participantes son muy eficaces y tienen la ventaja de eximir a los trabajadores de graves privaciones materiales.

Las pésimas condiciones en que le toca vender su fuerza de trabajo, deberían de hacer que el trabajador respondiera con huelgas breves a cada momento, como una demostración de inconformidad de la clase trabajadora.

Los trabajadores no han logrado erradicar de su conciencia, la influencia de la ideología burguesa, pues los mismos dirigentes inculcan a los trabajadores el miedo a las huelgas, la clase trabajadora guatemalteca ha practicado la huelga, el mitin, las manifestaciones como un instrumento de lucha para alcanzar sus objetivos. No se puede evitar que los trabajadores hagan uso de ese humano y legítimo derecho. Las huelgas, en el régimen que vivimos actualmente son inevitables.





## CAPÍTULO II

### 2. Nacimiento del sindicalismo

El decurso histórico de la humanidad es un largo proceso que vivieron nuestros antepasados luego de la formación de la tierra. Para comprenderlo es necesario dividir por épocas o etapas la evolución de la misma, en esta marcha se originó la formación económico social de los diferentes tipos históricos de la sociedad, sobre la base de un determinado modo de producción, lo cual constituyó un período que permitió el desarrollo y progreso de la humanidad, pero a la vez surgió la división de la sociedad en clases y la explotación del hombre. Se debe comprender que las relaciones sociales son transitorias y se forman en el devenir del tiempo. De esta manera se suceden: la comunidad primitiva, la esclavitud y el feudalismo, modos de producción; anteriores al capitalismo que actualmente vive el género humano. Las clases surgieron en el período de desintegración del régimen de la comunidad primitiva.

#### 2.1. La formación de la clase obrera

La formación de las clases es un proceso objetivo determinado por el desarrollo de las relaciones económicas. Las condiciones de vida de cada clase determinan los intereses de la misma, su posición hacia los intereses de las otras clases.

Una de las definiciones más amplias y quizá completa de la división de la sociedad en clases dentro de la sociedad antagónica, según Lenin, es la que establece: "Se





denominan clases a grandes grupos de hombres que se diferencian por el lugar que ocuparon en el sistema históricamente determinado de la producción social, por su relación hacia los medios de producción, por su papel en la organización social del trabajo y, por consiguiente por los medios de obtención y por el volumen de la parte de riqueza social que disponían. Las clases sociales son grupos de hombres en los que unos pueden atribuirse el trabajo de otros, gracias a la diferencia del lugar que ocupan en un determinado sistema de la economía social.”<sup>12</sup>

Esta definición parte del reconocimiento de la dependencia en que la división en clases de la sociedad se encuentra respecto de los modos históricamente determinados de la producción (esclavo-esclavista, siervo de la gleba-señor feudal, proletariado-burguesía), de las diversas sociedades que se han dado en el transcurso histórico.

En las formaciones pre capitalistas, la división de la sociedad en clases se hallaba encubierta por un valor religioso o estamental. Esto dificultaba la comprensión de la estructura clasista y sus relaciones con el régimen económico de la sociedad, lo cual era demostrado por las clases dominantes como algo natural, inmutable y eterno del orden existente, por tal razón la humanidad veía que la sociedad se dividía siempre en ricos y pobres, en nobles y plebeyos, en libres y no libres, pero no podían explicarse las causas de esta desigualdad. Del hundimiento del régimen feudal y de la formación del capitalismo, que consolidó la estructura clasista de la sociedad, surgieron las premisas para la elaboración del propio concepto de clase.

---

<sup>12</sup> Lenin, Vladimir Ilich. **Obras completas**, t. 29, pág. 388.

Los fundadores del marxismo fueron capaces de crear una teoría auténticamente científica de las clases. Refiriéndose a la diferencia de su teoría de las clases respecto de todas las existentes, Marx escribió: "Por lo que a mí se refiere, no me cabe el mérito de haber descubierto la existencia de las clases en la sociedad moderna, ni la lucha entre ellas. Mucho antes que yo, algunos historiadores burgueses habían expuesto ya el desarrollo histórico de esta lucha de clases y algunos economistas burgueses la anatomía de éstas. Lo que yo he aportado de nuevo ha sido demostrar: 1. Que la existencia de las clases sólo va unida a determinadas fases históricas de desarrollo de la producción; 2. Que la lucha de clases conduce necesariamente a la dictadura del proletariado; 3. Que esta misma dictadura no es de por sí, más que el tránsito hacia la abolición de todas las clases y hacia una sociedad sin clases."<sup>13</sup> Algunos historiadores señalan que la sociedad de clases se formó a fines del IV milenio y al inicio del III, antes de nuestra Era.

El nacimiento de la clase obrera, comprende la formación de esa gran masa de desposeídos que fue efecto de una misma política; no sólo los señores feudales fueron despojados de sus bienes, también los campesinos de sus escasas tierras o simplemente separados de ellas. De este sector surgieron las grandes masas que solo se quedaron con sus fuerzas físicas y mentales para sobrevivir, abandonaron el campo y fueron formando a la clase obrera, creando el ejército de trabajadores que se pusieron totalmente al servicio del capital, a cambio de un salario. La clase obrera se formó también de tenderos artesanos arruinados y en menor medida de la servidumbre de la nobleza.

Fueron estas las bases, para que se repitan estos ciclos, abundante reserva de mano de

---

<sup>13</sup> Marx, Carlos y Federico Engels. **Cartas escogidas**. t. II, pág. 425.

obra barata, abundante riqueza y facilidades para producir herramientas, maquinarias y fácil acceso a las materias primas indispensables.

Es así como emerge a la vida la clase obrera, hay que aclarar que ésta no existía, surge como hija del sistema capitalista, del proceso de industrialización, es decir, de la revolución industrial en el desarrollo de la historia de la economía mundial.

Por lo que se puede precisar, cómo y en qué momento aparece la clase obrera, en las entrañas de esta nueva clase explotada que se fue formando y como producto de su lucha histórica: **El sindicato.**

## 2.2. Referencia histórica del origen de los sindicatos

Es el momento en la historia de la humanidad, en el cual se produce el nacimiento del sindicato, que sale a la luz como una organización mediante la cual los obreros empiezan a comprender y defender sus derechos ante el capital.

El primer país en experimentar este proceso, a finales del siglo XVII fue Inglaterra, por eso se le llamó la cuna del sindicalismo, es el país en donde por primera vez cobran vida estas organizaciones que se conocen como sindicatos. Las líneas anteriores nos indican cómo y en dónde nace la clase obrera. Por esa razón es importante señalar como dato, según Humberto Espinoza "... que Inglaterra es el primer país en reconocer el Derecho de Asociación en el año 1824".<sup>14</sup> Derecho que se generalizó por toda Europa, en la medida que también se fue extendiendo el sistema capitalista y como consecuencia se fueron

---

<sup>14</sup> Espinoza, Humberto. **Organizaciones sindicales**, pág. 13.

creando las organizaciones sindicales y expandiéndose su quehacer y lucha en defensa de una vida digna para el trabajador. Desde entonces en las distintas etapas de la lucha se han logrado beneficios para la clase trabajadora; sin embargo, muchas personas desconocen que estos beneficios son producto de la lucha de los primeros sindicalistas (hombres y mujeres) y que muchos tuvieron que padecer hambre, cárcel, ruptura familiar y hasta ser asesinados para obtener esos beneficios. Debe considerarse que la historia de la humanidad es un proceso largo que para llegar a lo que ahora se conceptúa como modo de producción capitalista, ha recorrido un camino de miles de años, ya que millones de asalariados (as) que hay en el mundo forman la clase trabajadora, de este sector surgieron las grandes masas que solo se quedaron con sus fuerzas físicas y mentales para sobrevivir. Abandonaron el campo y fueron formando a la clase obrera, creando el ejército de trabajadores que se pusieron totalmente al servicio del capital, a cambio de un salario, aprovechándose de los esfuerzos colectivos y apropiándose de toda la riqueza, fruto fundamental de la energía física y mental del trabajo asalariado de hombres, mujeres y menores de edad.

### 2.3. Surgimiento de los sindicatos

Como un antecedente a la organización sindical, se puede considerar el Ludismo que surgió como una primera respuesta violenta, creado por John Ludd, siendo un movimiento obrero que desarrolló entre otras actividades la destrucción de maquinaria; los paros laborales producidos por la implementación de máquinas capaces de hacer el trabajo de varios hombres, con la consiguiente pérdida del empleo por parte de los mismos, razón por la cual los obreros empezaron a ver a las máquinas como causantes de sus

problemas. Se empezó a manifestar un sentimiento de unidad entre la clase proletaria, lo cual fue cimentando la conciencia de clase, la que se desarrolló en el transcurso de la experiencia acumulada por la clase obrera.

Este movimiento se opuso a toda clase de tecnología, pues según su contenido ideológico hace que el hombre pierda su capacidad laboral, ya que la tecnología esclaviza al obrero, haciendo más productivo el trabajo y no otorga nada al capital humano.

La justificación histórica de la organización sindical, se explica a partir de su surgimiento con fundamento en dos realidades, según Espinoza; “1. Las miserables condiciones de vida a que redujo el capitalismo a millones de obreros. 2. Los niveles de conciencia alcanzados producto de las experiencias de lucha anteriores.”<sup>15</sup>

En el primer caso, cualquiera que sea la fuente referencial consultada presenta un cuadro dramático, alusivo a la situación de los obreros en las primeras décadas de desarrollo capitalista, que se caracterizaron por un trabajo aumentado al máximo de horas, de hombres, mujeres y niños sometidos a largas jornadas laborales de 15 a 16 horas, incluyendo horarios nocturnos, remuneradas con miserables salarios, sumado a lo anterior estaban los ambientes antihigiénicos de las fábricas, la insalubridad de las viviendas y la permanente amenaza del desempleo. En esas condiciones fueron incorporados a la actividad obrera, las mujeres y los niños a temprana edad, se conocen casos incluso, en que niños fueron vendidos a los fabricantes por las denominadas casas de trabajo, porque representaron mano de obra más barata y menos conflictiva que la de los adultos. Al

---

<sup>15</sup> *Ibid*, pág. 29



capitalista le interesó siempre el máximo de ganancia y no las catastróficas consecuencias que sus mecanismos tenían para la salud mental y física de la población trabajadora.

Entre otras consideraciones hay que mencionar también, el carácter mecánico de un trabajo que transformó a los seres humanos en condición definitiva de la producción, que convirtió a los operadores en meros apéndices de las máquinas para responder la dureza de las condiciones materiales y espirituales de vida de los obreros a lo largo de la primera mitad del siglo XIX.

Los sindicatos surgieron como una reacción a esa miserable situación a que los arrastró la producción capitalista en su calidad de trabajadores asalariados. Humberto Espinoza dice que es necesario consignar una resolución de la Asociación Internacional de los Trabajadores (AIT) "Los sindicatos han nacido de los esfuerzos espontáneos de los obreros al luchar contra las órdenes despóticas del capital..."<sup>16</sup> pues bajo esas condiciones resulta imposible vivir y reproducirse con dignidad.

El sindicato fue así un producto de la realidad y la necesidad de los obreros para salir de la condición de esclavos asalariados. Siendo esa realidad y esa necesidad la que impuso a los sindicatos el mecanismo de la reivindicación, para defender los intereses económicos y sociales de los obreros y con el objeto de protegerlos del abandono y la tiranía de la burguesía, como consecuencia se dieron forma a todas y cada una de las reivindicaciones que de manera lógica y natural se convirtieron en los fines inmediatos y cotidianos de la lucha sindical.

---

<sup>16</sup> *Ibid*, pág. 35.

Constituyéndose así los sindicatos en un mecanismo para la defensa y un medio para la resistencia contra las incesantes injusticias del capital, es de esta manera como la política sindical de la clase obrera, tuvo como punto de partida dentro de sus fines: la lucha por reducir la jornada de trabajo, regular el salario según la ganancia del patrono.

Una de las razones por la cuales se diferenció la organización sindical de las luchas de antaño, se puede considerar como una diferencia fundamental, la expresada en su dinámica en un mayor grado de conciencia de los obreros respecto a la defensa de sus intereses de clase. Pues las condiciones generadas por el capitalismo dejaron de ser unánimemente aceptadas como un hecho natural, a partir de la conciencia que alcanzaron los obreros no sólo de su miseria sino de su fuerza, lo que contrastó con el carácter aislado e individual. Lo que alcanzó una dimensión colectiva permanente y bastante racional, según lo explicado por Espinoza "...por lo que los objetivos de lucha ya no fueron dirigidos contra los instrumentos de producción capitalista, sino contra los propietarios de los medios de producción"<sup>17</sup>.

En esta etapa los obreros llegaron a implantar y desarrollar asociaciones de funcionamiento permanente, en varias ramas de la industria (textil, metalúrgica, minera, etc.). De esa manera se generalizó un movimiento de contenido profundamente colectivo, de coalición profesional de la clase obrera; definiéndose una coalición como una alianza, unión, asociación, es la acción de unirse dos o más personas que persiguen el mismo objetivo, es decir, un fin común. Por lo que coalición sindical es, el resultado de la unión de obreros, que se asocian con el fin de defender intereses de clase que le son comunes

---

<sup>17</sup> Espinoza, Humberto. **Ob. Cit;** pág. 37.



en el plano económico reivindicativo.

La competencia generada entre los trabajadores es por el acceso al trabajo, lo cual se traduce en la pugna sindical que se establece entre patronos y trabajadores, Espinoza expresa: “La industria aglomera en un solo punto una multitud de gente, desconocidos unos de otros. La competencia divide sus intereses. Pero el sostenimiento del salario, se convierte en un interés común lo que provoca una lucha contra su patrono, se reúnen en un mismo pensamiento de resistencia: coalición. Así la coalición tiene siempre un doble objeto. El de hacer que cese entre ellos la competencia para poder hacer una competencia general al capitalista.”<sup>18</sup>

La etapa del sindicalismo tiene un giro muy específico, por el contenido que le dieron las demandas y los objetivos de lucha, lo cual se nota fácilmente al hacer una comparación entre los objetivos y demandas que se persiguieron en las primeras etapas de las luchas obreras y las que posteriormente enarbolaron los sindicatos. Esencialmente se percibe una marcada diferencia no sólo en cuanto al carácter, sino a los métodos y medios de acción para hacerlos suyos. En las diferentes luchas sindicales, las reivindicaciones son más claras, coherentes y organizadas, adquiriendo inclusive formas más definidas, como son los pliegos de peticiones, plataformas reivindicativas, por lo que se puede determinar que algunas por sus alcances y permanencia se asemejan mucho a un programa.

Una de las formas que adopta la asociación profesional, es el sindicato de clase, éste es una organización de importancia sustancial y profesional en las luchas económicas -

---

<sup>18</sup> *Ibid*, pág. 38





reivindicativas. Reconoce la reinserción de la lucha sindical dentro del marco general de la lucha de clases. Considera la lucha política como parte de su dinámica. Es partidario de la acción directa. Especialmente considera a la huelga como su principal instrumento de lucha, dándole un uso cuidadoso y responsable.



### CAPÍTULO III

#### 3. La naturaleza y objetivos de los sindicatos

A partir del establecimiento del origen y estrechamente vinculado al mismo, es preciso determinar las funciones y objetivos que dentro la lucha social y política, les corresponde librar en lo inmediato y mediato y cómo también a lo largo de la historia, tales funciones se han venido configurando, cuál es su vigencia y perspectiva. Para concluir en lo anterior, se hace obligado previamente definir: cuál es la naturaleza social de los sindicatos, por qué éste y de qué manera, desde su primer momento es reivindicativa y se inserta en el marco general de la lucha de clases.

##### 3.1. La naturaleza reivindicativa, social y de masas

Para identificar la naturaleza reivindicativa, social y de masas, de las organizaciones sindicales, es importante definir a los sindicatos como organizaciones cuyo carácter principal es eminentemente reivindicativo, debe entenderse también la reivindicación como la creación original del sindicato. Además éste por su contenido y forma es una organización social y de masas.

La palabra reivindicar es sinónimo de reclamar, demandar, exigir, recuperar, según lo manifestado por Espinoza, "...en términos sindicales se define como la acción de reclamar

uno lo que le pertenece o aquello a lo que tiene derecho.”<sup>19</sup>

La naturaleza de los sindicatos es fundamentalmente reivindicativa, lo que sustenta que la primera forma de la lucha de clases, es la lucha económica, la más elemental de origen espontáneo. Expresa Jorge Plejanov quien argumentó: “El valor de la fuerza de trabajo constituye la base racional y declarada de los sindicatos, cuya importancia para la clase obrera no hay que subestimar.”<sup>20</sup> El autor Espinoza complementa diciendo: “En consecuencia los obreros se coaligan para colocarse de alguna manera en pie de igualdad con el capitalista para el contrato de venta de su fuerza de trabajo. Esta es la razón (la base lógica) de los sindicatos.”<sup>21</sup>

La comprensión de una reivindicación se alcanza cuando se es capaz de percibir que la misma esté verdaderamente ligada a las preocupaciones y necesidades que mantienen en la mente los trabajadores, y como complemento su formulación sea accesible.

A los sindicatos se les asigna un carácter espontáneo, porque se articula a partir de una acción natural, franca, sencilla e intuitiva, determinada por las necesidades, Espinoza considera que “...la espontaneidad es la forma original de la conciencia”<sup>22</sup>, es la frase que cobra mayor sentido, cuando los sindicatos no han sido producto de la articulación de un partido o corriente ideológica.

Desde el punto de vista sindical apunta Espinoza “...los intereses de los trabajadores son

<sup>19</sup> Espinoza, Humberto. **Ob. Cit;** pág. 65.

<sup>20</sup> Plejanov, Jorge. **Sindicalismo y Marxismo**, pág. 132.

<sup>21</sup> Espinoza, Humberto. **Ob. Cit;** pág. 48.

<sup>22</sup> Espinoza, Humberto. **Ob. Cit;** pág. 67.



homogéneos: en la lucha reivindicativa, en la lucha socio-económica, no hay diferencias en lo fundamental.”<sup>23</sup> El método y lo recomendable es reducir al máximo lo espontáneo para erradicar esa debilidad, dotando a los trabajadores agrupados en sindicatos de una visión de clase más consciente y proyectándolos con anticipación en una perspectiva estratégica adecuada.

El sindicato además, tiene una naturaleza social y de masas, se ha visto que el sindicato no se construye a partir de otros estímulos, que no sean los reivindicativos, sin correr el riesgo de ser abortado o bien reducido a un mecanismo con deficiencias congénitas.

La ideología y composición de los sindicatos es inevitablemente diversa, a ellos concurren en cualquier tiempo y espacio asalariados que se comprometen voluntariamente a llevar adelante la lucha por la defensa de sus intereses morales, materiales, económicos y profesionales. La defensa es posible porque tienen entre ellos una serie de puntos en común, donde lo principal es su realidad de marginación económico-social, su situación de asalariados. Como los trabajadores constituyen la mayoría en la sociedad, de eso deriva que se le denomine a este movimiento económico-social, en consecuencia, le corresponde una naturaleza también social porque de manera amplia defiende los intereses socio-económicos de los trabajadores. Al entender su naturaleza social de clase, se entiende su naturaleza de masas, el movimiento sindical debe de ser de toda la clase entera. Deben formarlo los que tienen ideas y los que no tienen ninguna, los que tienen creencias y los que son ateos. Así pues la lucha por las reivindicaciones de los trabajadores, sus objetivos finales, solo triunfan en la medida en que las amplias masas

---

<sup>23</sup> Espinoza, Humberto. **Ob. Cit;** pág. 68.



luchan por ellos y los imponen

El autor cita a los franceses quienes completan la visión con el siguiente análisis: “Sólo hay una condición: ser asalariado una vez cumplida esta condición, la organización está ampliamente abierta a todos sin distinción de sexo, raza, nacionalidad, categoría, credo u opinión política, la organización sindical reagrupa a todo nivel de su dirección, a sindicalizados y dirigentes de horizontes diversos.”<sup>24</sup>

Sostenidos en los principios referidos ya es peculiar aceptar al movimiento sindical en su mejor definición, como a un movimiento diseñado para toda la clase trabajadora; como a un movimiento ampliamente abierto a todos los asalariados, parte de la esencia y del poder sindical está en su naturaleza reivindicativa, social y de masas.

### 3.2. La naturaleza unitaria y democrática

La unidad es parte fundamental de la esencia de las organizaciones sindicales, es importante que la clase trabajadora tenga conocimiento de la propia historia del proceso de construcción de la vida sindical.

Se puede decir históricamente que se han ido interponiendo muchas barreras en los caminos de la unidad y que la realidad actual presenta a un sindicalismo plural y diverso. Se debe reconocer la diversidad en la que hoy se desenvuelve el mundo sindical, los trabajadores deben comprender que el tránsito actual hacia la unidad no es fácil y

---

<sup>24</sup> Espinoza, Humberto. **Ob. Cit;** pág. 70.



constituye un proceso en distintos niveles, que puede empezar por la unidad de acción y conforme madura puede tomar la forma y contenido de la unidad orgánica. La unidad es parte de la naturaleza democrática de la vida sindical, la unidad es un principio profundamente vinculado a la naturaleza sindical de la clase trabajadora. Al concebir al movimiento sindical como a una organización de frente único de masas, se hace referencia inevitablemente a la unidad en el propio interés de todos los asalariados; así al tratarse de la defensa de sus derechos comunes los trabajadores son por naturaleza, por instinto: (unitarios) y si de ellos dependiera con toda libertad la decisión, se pronunciarían por la constitución de una organización única.

En el curso de la historia, el movimiento sindical internacional, ha sido víctima y objeto de fraccionamiento, fundamentalmente ideológico, que lejos de ayudar, debilitan la capacidad de organización de los trabajadores y alienan la indiferencia a la sindicalización, hoy en día es una realidad el predominio de tendencias expresadas en la existencia de varias centrales sindicales y la clase trabajadora guatemalteca no escapa a esa realidad.

Se identifica el pluralismo como el inevitable fraccionamiento del movimiento sindical en varias centrales, con ideologías y métodos diferenciados, al abordar la historia de los sindicatos, se ha asimilado, como una de sus mejores cátedras, que las organizaciones brotan y crecen, aceptando en su proceso, la diversidad y el pluralismo.

Pluralismo y diversidad que se deduce al comprender que al sindicato se integran trabajadores que aportan ideas, creencias y sensibilidades de lo más variado. La unidad del sindicato más concluyente, depende de la capacidad de entender y aceptar ese



pluralismo en aras de los intereses comunes.

Los sindicatos no deben renunciar a la unidad sindical, en el contexto de la presencia de centrales paralelas, el tema de la unificación de las organizaciones debe de estar siempre presente, porque de otro modo la clase obrera y los trabajadores en general, advierte un líder del movimiento sindical español, citado por el autor Humberto Espinoza, "... no darán su peso y talla en la sociedad; porque su peso y talla sólo podrán darse en la propia medida de su propia unidad".<sup>25</sup>

La unidad está probada, se articula en la claridad de objetivos comunes y concretos y en la voluntad de actuar conjuntamente para obtenerlos, donde dirigentes y afiliados son parte interesada y activa.

Se debe observar que no hay unidad sindical posible sin democracia sindical, sea para la unidad de un sindicato en particular, sea para el movimiento sindical en su conjunto, la anterior aseveración significa que los sindicatos, además de la naturaleza unitaria, le es inevitable una naturaleza democrática.

La organización unitaria debe fundamentarse sobre la base de sistemas sindicales y no políticos, toda vez que en las propuestas sindicales internas aunque se manifiestan divergencias no son de tal grado como para impedir la unidad, el verdadero obstáculo para llevar a cabo la unidad es en realidad político, más específicamente de interés político partidario.

---

<sup>25</sup> Espinoza, Humberto. **Ob. Cit;** pág. 78.



Se puede decir entonces, que la unificación real es la que empieza ante todo por la base, por las implicaciones positivas que infiere a todo el movimiento sindical, se debe unificar activando todos los niveles y en especial a la base, constituye un instrumento práctico para hermanar comportamientos y esferas de trabajo sindical de los diversos grupos y sectores, sin menoscabar el respeto que merecen las centrales, confederaciones o uniones constituidas.

Se debe tener claro qué es y cómo funciona la democracia sindical. Dice Espinoza que se estableció que: "La democracia sindical supone un movimiento permanente de las bases hacia arriba y de arriba hacia abajo."<sup>26</sup> Este movimiento se comprende como el eje rector para una participación libre, con igualdad de derechos y condiciones en la vida sindical.

La democracia sindical implica debate, confrontación, divergencia, argumentación, protagonismo directo de los propios sindicatos y sindicalizados en la toma de decisiones, como sujetos y actores de la discusión y elaboración de la política sindical y el adecuado funcionamiento de la organización.

Se debe reconocer que la mejor garantía para conquistar los programas reivindicativos, es que haya consenso o construyendo mayoría por la vía democrática. Es importante destacar las reglas sobre las que descansa la práctica de la democracia sindical: 1) Que todos los sindicalizados sin excepción tengan el derecho a participar responsablemente en la deliberación y discusión de los temas sometidos a debate, debiendo, basarse en la consulta y capacidad de decisión, aportando iniciativas, disentir, etc. De tal forma que la

---

<sup>26</sup> Espinoza, Humberto. **Ob. Cit;** pág. 81.





orientación en la lucha, sea la que en el ejercicio de la democracia sindical definan, respalden y defiendan los trabajadores colectivamente. 2) El respeto de la Asamblea General o del Congreso Sindical, dado el caso de acuerdo a su importancia o autoridad, como órganos básicos de la democracia sindical.

Y finalmente al análisis que se ha realizado para determinar la naturaleza de los sindicatos, corresponde abreviar con cierto basamento: Que el movimiento sindical, además de reivindicativo y de clase, es por naturaleza un movimiento social y de masas, democrático y unitario.

### 3.3. La naturaleza sociopolítica

La naturaleza del movimiento sindical, además de reivindicativa, es inevitablemente política. Una definición correcta y resumida de esta naturaleza es que los sindicatos son organizaciones sociopolíticas o reivindicativo políticas.

Esta proyección política resulta al entender que tanto el ser humano, como las organizaciones sindicales no pueden existir y desenvolverse sanamente, si no pueden ejercer plenamente sus derechos y libertades.

Si en el medio social y territorial en el que actúan se careciera de democracia y aún en el probable caso que cuenten con un espacio político que las acepte, necesitan constantemente evolucionar y perfeccionarse a la altura de los alcances de la civilización contemporánea.



Este género de reivindicaciones que van estrechamente unidas a las de tipo económico social, son aquellas que muchas veces tienen que dirigirse a un gobierno o frente a la sociedad, en su expresión más clara se salen del terreno específico de la organización particular y en ellas se juegan los intereses de todo un sector de organizaciones sindicales o del movimiento social en su conjunto.

En su grado más importante adquieren presencia nacional, por ejemplo: los derechos de organización, de petición, de manifestación, de opinión, el derecho a la vida y la libertad, por la democracia y la paz con justicia social y el derecho inalienable de ser sujetos históricos de la acción transformadora.

La actividad política de toda organización sindical es fundamentalmente cuestión de objetividad y profunda responsabilidad, de tal manera que de cada paso que dé la organización en la política sindical, se salga más fortalecido. Una actividad política mal comprendida y mal dirigida puede llevar a la autodestrucción o a facilitar a quienes se oponen al movimiento sindical, su labor exterminadora. Con apego a la experiencia explica Espinoza "... nada es más perjudicial para las organizaciones que conducir las con base a la ilusión".<sup>27</sup> Para evitar los fracasos entonces hay que trabajar políticamente precisando dentro de lo ideal, soluciones posibles y realizables para hacerlas triunfar, de tal suerte que saber negociar y saber reivindicar encierra un mismo arte y profesionalismo que implica lo político.

Precisamente lo más común es definir a las organizaciones sindicales, como organismos

---

<sup>27</sup> Espinoza, Humberto. **Ob. Cit;** pág. 92.



socio políticos por su doble naturaleza explicada en líneas anteriores, naturaleza social reivindicativa y naturaleza política, que no se excluyen, por el contrario se complementan y hacen de esa naturaleza una sola, la sociopolítica.

Porque como ya se explicó la función sustancial de las organizaciones sindicales es reivindicar derechos e intereses, se quiere decir que antes que nada estas organizaciones deben saber ejecutar y ejecutar bien esas funciones como el medio más eficaz para lograr la unidad y consolidación de sus bases, para eso están diseñadas y promovidas. Como consecuencia lo social reivindicativo supone el peso fundamental en la actividad de estas organizaciones.

La organización política, a diferencia de la organización sindical, sí es de una naturaleza política social, el acento fundamental está precisamente en lo político, mientras que lo social está en función de lo político; en tanto en la organización sindical lo fundamental está en lo social, mientras que lo político está en función de lo social.

Como este tipo de cuestiones presenta inquietudes cotidianas se trata de establecer algunas semejanzas y diferencias entre lo que es una organización social y lo que es una organización política, en cuanto a las semejanzas, tanto la organización social como la organización política (democrática y progresista) tienen como objetivos específicos e inmediatos la común aspiración de mejorar las condiciones materiales y espirituales de vida de las grandes mayorías que sufren la marginación económica social. También el objetivo más amplio y general a que aspira es la transformación de la sociedad y la instauración de un orden social más justo. Acerca de las diferencias se remarca que las



organizaciones políticas están diseñadas para luchar por y para alcanzar el poder político y por eso, el peso fundamental en su lucha se dirige a ese objetivo estratégico, pero además enmarca y determina sus reivindicaciones sociales.

Mientras, que las organizaciones sindicales no están concebidas para tomar el poder sino para reivindicar aspectos o beneficios específicos, por eso es que privilegian como condición de su propia existencia la lucha social, este aspecto enmarca su lucha política y por sus propias necesidades llegan a presionar sobre el Estado e incluso presionar para transformarlo o producir reformas, según sea el caso.

La naturaleza del movimiento sindical, además de reivindicativo, es inevitablemente política; una definición completa y resumida de esta naturaleza es que los sindicatos son organizaciones sociopolíticas o reivindicativas políticas.

#### 3.4. La definición de los objetivos

Los objetivos son parte fundamental de las organizaciones sindicales, son puntos de referencia o bien señalamientos que guían el desarrollo de las mismas y a cuyo logro se dirigen todos los esfuerzos. El planteamiento de los objetivos requiere como premisa indispensable el conocimiento de lo que se pretende lograr por medio de la actividad sindical, esto permite fijar los objetivos, cimentarlos y alcanzarlos.

Los objetivos establecidos deben estar claramente expresados para evitar perturbaciones en el accionar de las organizaciones sindicales, también debe cuidarse que sean



congruentes con la justificación de la actividad y los elementos que conforman las necesidades específicas, es decir, se deben sustentar con argumentos convincentes.

La acción sindical cotidiana, independientemente del espacio y de tiempo tienen un campo complejo. Estos objetivos se pueden clasificar de la siguiente manera: 1) Inmediatos o social reivindicativos y 2) Mediatos o políticos.

Cuando se clasifican los objetivos de las organizaciones sindicales en inmediatos y mediatos, describe Espinoza "... se refieren más que todo a la posibilidad real de imponer y cumplir esos objetivos y no a su presencia o ausencia de la acción permanente de las organizaciones".<sup>28</sup>, esta clasificación en cuanto a tiempo es más formal que real, tiene sentido en cuanto se refiere al carácter, a la esencia de las reivindicaciones, en cuanto a vigencia no existe un límite rígido entre los dos grupos de objetivos, lo que se quiere dejar sentado es que los objetivos reivindicativos son más frecuentes y cotidianos en la organización sindical, los que precisamente por su carácter deben tener mayor margen de solución a corto plazo.

Tal situación no excluye que haya objetivos políticos que también se han vuelto comunes, los que enfrentan en la mayoría de los casos soluciones parciales y objetivos inmediatos, que a su vez tengan una vigencia a mediano y largo plazo. La vida enseña que ambos grupos de objetivos por efecto de la misma dinámica social, se cruzan constantemente y son complementarios.

---

<sup>28</sup> Espinoza, Humberto. **Ob. Cit;** pág. 102.



Por lo mismo lo que se propone la organización sindical es alcanzar primero los objetivos inmediatos, para después ocuparse de los mediatos. La acción sindical reivindicativa y la acción sindical política son dos hechos diarios en la vida de las organizaciones porque en su adecuada combinación se juega el presente y el futuro de éstas, como sanos y efectivos instrumentos de lucha de los trabajadores.

Es importante remarcar que el tipo de organización sindical que a lo largo del desarrollo del tema, se ha ido identificando, se establece sobre la base de principios de una organización coherentemente vinculada a los intereses de los trabajadores asalariados.

### 3.5. Los objetivos inmediatos o sociales reivindicativos

La privatización impuso a los sindicatos el mecanismo de la reivindicación para defender los intereses económicos y sociales de los trabajadores. En consecuencia esa realidad y otras necesidades dieron forma a todas las reivindicaciones laborales que de manera lógica y natural se convirtieron en los fines inmediatos y cotidianos de las luchas sindicales, se debe entender que como todo cuerpo vivo, la organización sindical necesita ordenar su vida, conseguir recursos y medios para funcionar, directivas capaces y métodos de acción apropiados, tener una influencia adecuada en el medio social en el que se desarrolla, cuidar la calidad de vida reivindicativa, promover la formación y educación permanente de sus miembros.

Para que la vida de las organizaciones sindicales sea activa, fuerte y buena, son fundamentales los objetivos siguientes: a) El fortalecimiento de la organización con la



afiliación de calidad, de la mayoría de trabajadores; b) Estar en contacto estrecho con la base y promover su participación fluida en la elaboración democrática de toda la actividad de la organización; c) Cuidar la unidad de los afiliados, buscar permanentemente la coordinación y la unidad de otras organizaciones sindicales y con todo el movimiento social, y d) Practicar como norma la solidaridad y en general hacer de su actividad un ejemplo de transparencia, respeto, etcétera.

Finalmente, estos objetivos por su trascendencia encierran en su esencia toda la importancia de las funciones reivindicativas y políticas de las organizaciones sindicales y fundamentan importantes valores y principios para la vida de los sindicalizados.

### 3.6. Los objetivos mediatos o políticos

Es un hecho constante, que el poder prevaeciente limita, frena e incluso elimina las libertades sociales y democráticas, con la única finalidad de perpetuar el estado de cosas, como contrapartida, los sectores sindicales necesitan libertades que les permitan luchar por sus objetivos económicos y sociales, designar libremente a sus representantes y dotarse de los instrumentos de organización que mejor convenga a sus intereses, de ello dependen las reivindicaciones políticas y sus objetivos que en ese orden se derivan, estos surgen de necesidades más generales, que por una parte son condición para superar obstáculos a la lucha reivindicativa y por otra son resultados de los grandes antagonismos y diferencias sociales, este tipo de objetivos son más comunes a todo el movimiento sindical y social y se plantean en cuanto a derechos democráticos y en su visión a más largo plazo a las aspiraciones de transformación social.



Son objetivos mediatos políticos, por ejemplo: a) La defensa de derechos adquiridos; b) Defensa y ampliación de los derechos y libertades sociales, cívicas y democráticas (libertad de organización, derecho de petición, derecho de manifestación); c) Defensa de los derechos económicos, sociales y culturales, y d) Promover la paz, la justicia social y un sistema democrático que de mejor manera responda a sus intereses. Otros objetivos que podrían mejorar las relaciones laborales son: a) Combatir todas las formas de dominación, servidumbre, explotación y opresión para alcanzar el desarrollo económico, el desarrollo humano; b) Formular políticas contra el neoliberalismo que entre otras tienden a limitar, o bien a liquidar el papel del Estado y de otras instituciones públicas en la economía; c) Contrarrestar las políticas impuestas a través del Fondo Monetario Internacional (FMI) y la Organización Mundial del Comercio (OMC) en beneficio de las compañías y grupos financieros transnacionales que han desestabilizado las economías; d) Por un nuevo orden económico internacional; e) Por el derecho de los pueblos a vivir en libertad, soberanos e independientes; f) Por el derecho de dar y recibir solidaridad con todas las organizaciones sindicales del mundo; acceso real a los derechos económicos, sociales y culturales de todas las personas, etcétera.







## CAPÍTULO IV

### 4. Surgimiento del Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Finanzas Públicas

#### 4.1. Fundación de la organización

Previo a desarrollar este punto, es conveniente recordar de una manera general, qué es un sindicato. Es la forma elemental que integra a un conglomerado social de trabajadores, para la defensa de sus derechos e intereses. De tal manera que el sindicato es una organización que tiende a desarrollar el sentido de solidaridad humana entre los trabajadores, para la consecución del progreso social.

Asimismo, la libertad sindical constituye un derecho inalienable de los trabajadores, es un derecho natural, un atributo esencial del ser humano y un elemento de su dignidad.

El Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Finanzas Públicas, es una asociación permanente de trabajadores estatales, fundado el 21 de abril de 1986, según la legislación nacional es de naturaleza urbana y estatal, sus siglas son "SINTRAFIP".

Luego del engorroso trámite para su inscripción, ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, obtuvo su personalidad jurídica el dos de septiembre de 1987.

Esta organización sindical es independiente y autónoma, para la defensa de los derechos laborales de los trabajadores financistas. Surge como resultado de las más antiguas



luchas de los trabajadores de las entidades del Estado, por cuanto los atropellos laborales que se cometían en diferentes entidades del mismo, obligaron a los trabajadores a conformar asociaciones como el Comité de Emergencia de los Trabajadores del Estado (CETE), para defenderse de las injusticias laborales que sufrían, al verlos solamente como un apéndice de las diversas instituciones del Estado, aún con las limitaciones establecidas en las leyes que regulaban los derechos y deberes de los servidores públicos.

Prácticamente los fundamentos sobre los cuales se sustenta el origen, la naturaleza y los objetivos que caracterizan a los sindicatos en otras partes del mundo, son los mismos que sustentan la vida del Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Finanzas Públicas, los trabajadores de este sindicato buscan un salario justo, para cubrir sus necesidades y las de su familia, en alimentación, salud, vivienda, educación, vestido y recreación. Así como mejores condiciones de trabajo, que son un complemento del salario, para desempeñarse con mayor eficiencia en las labores cotidianas en el Ministerio, como ejemplo, para combatir los factores de riesgo (daños) a la salud, deben mejorarse las condiciones de higiene y de seguridad, en las cuales se lleva a cabo la actividad del trabajo, para que no les afecten en su salud y dignidad, ni física ni mentalmente.

La referida organización sindical guarda relaciones cordiales y fraternales con sindicatos, federaciones y confederaciones sindicales nacionales e internacionales. El 26 de noviembre de 1999, el Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Finanzas Públicas se afilió a la Internacional de Servicios Públicos.



En un boletín se informa que en el 2009, el Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Finanzas Públicas, a nivel nacional, forma parte del Frente Nacional de Lucha por la Defensa de los Servicios Públicos y Recursos Naturales (FNL); y del Movimiento Sindical de Trabajadores del Estado de Guatemala, (MSEG), decisiones que tomó el Comité ejecutivo del período 2008 a 2010, sin aprobación de la Asamblea General.

#### 4.2. Estructura del sindicato

Es necesario hacer la observación que en varios documentos que se refieren a la organización, dicen Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Finanzas Públicas; y al leer los estatutos, se establece que está inscrito como Sindicato de Trabajadores de Finanzas Públicas, razón por la cual deben corregirse.

El contenido de los estatutos de la organización sindical de trabajadores del Ministerio de Finanzas Públicas, indica que el objeto de esta asociación es la defensa de los derechos e intereses de sus afiliados, así como el mejoramiento económico, social y cultural; se establece que el sindicato propugnará porque se emitan leyes de protección para los trabajadores, así como de previsión social.

También establece como obligaciones de los afiliados al sindicato entre otras: a) Cumplir y velar porque se cumplan los presentes estatutos, reglamentos interiores, pactos colectivos de condiciones de trabajo y demás reglamentaciones, así como acatar las disposiciones y acuerdos de la Asamblea General; b) Anteponer los intereses del sindicato a cualquier persona o grupo.



Son órganos del sindicato: A) La Asamblea General; B) El Comité Ejecutivo; C) El Consejo Consultivo; D) El Comité de Análisis; y E) El Comité de Honor, Justicia y Fiscalización.

A) La Asamblea General es la máxima autoridad del sindicato, y como tal es la que debe ejercer el poder que le corresponde, pues son los acuerdos de asamblea los que mueven, desarrollan y fortalecen a la organización sindical, sin el consentimiento de ésta, el Comité Ejecutivo debe abstenerse de ejecutar atribuciones que no son de su competencia.

Atribuciones exclusivas de la Asamblea General, entre ellas: a) El establecimiento de cuotas extraordinarias; b) Aprobar o improbar los proyectos de presupuesto anual que debe presentar el Comité Ejecutivo e introducirle las modificaciones que juzgue convenientes; c) Conformidad o no con la rendición de cuentas que debe presentar el Comité Ejecutivo y dictar las medidas necesarias para corregir los errores o deficiencias que se comprueben, d) así como aprobar o no toda clase de inversiones mayores de Q 1,500.00, etcétera.

Atribuciones de la Asamblea General Extraordinaria, entre otras: a. La remoción total o parcialmente de los miembros de los órganos que componen el sindicato; b. Dar su consentimiento a las reformas posteriores de los estatutos, c. La aprobación en definitiva de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, el Comité Ejecutivo puede celebrar ad referendum esos pactos y puede también aprobarlos en definitiva, siempre que la Asamblea General lo haya autorizado en forma expresa y limitada.



B) El Comité Ejecutivo está conformado de la manera siguiente: a) Un Secretario General; b) Un Secretario de Organización; c) Un secretario de Actas y Acuerdos; d) Un Secretario de Finanzas; e) Un Secretario de Trabajo y Conflictos; f) Un Secretario de Cultura y Deportes; g) Un Secretario de Relaciones Públicas; h) Un Secretario de Previsión Social e i) Un Secretario de Asuntos Institucionales e Interministeriales.

Algunas obligaciones del Comité Ejecutivo: a) Ejecutar y cumplir los mandatos de la Asamblea General que consten en el libro de Actas y Acuerdos y los que exijan los presentes estatutos o las disposiciones legales; b) Convocar, presidir y dirigir las sesiones de la Asamblea General; c) Comunicar a la Dirección General de Trabajo, dentro de los 10 días siguientes de la respectiva elección, los cambios ocurridos en el Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo, enviando copia certificada del acta de sesión de Asamblea General en la que fueron electos los nuevos directivos; d) Rendir a la Asamblea General, por lo menos cada seis meses cuenta completa y justificada de la administración de los fondos, informe firmado por todos los miembros, así como los documentos y comprobantes que los justifiquen; e) Presentar a la Asamblea General para su aprobación o modificación, en la primera sesión de cada año, el proyecto de presupuesto formulado para el siguiente; f) Llevar los libros que determina la ley por intermedio de las correspondientes secretarías; g) Colocar en lugar visible diferente al de reuniones, una cuenta de ingresos y egresos del sindicato, con 15 días de anticipación a la celebración de la sesión de Asamblea General, en que debe de conocerse la revisión de cuentas; h) Convocar a sesiones ordinarias, una cada mes y extraordinarias cuando el caso lo amerite.

#### 4.3. Imagen de la asociación profesional

Para determinar el poder de convocatoria de este sindicato, se presentan varios datos, que ilustran como está integrado, clasificándolo desde varios puntos de vista.

Esta organización está conformada por trabajadores profesionales de diversas ramas del conocimiento, así como de trabajadores técnicos y operativos.

En el Ministerio de Finanzas Públicas laboran 1159 personas en los renglones presupuestarios siguientes: en 011 son 730 trabajadores (62.99%); en 022 son 419 empleados (36.15%) y en 029 son 10 laborantes (0.86).

De los 1159 trabajadores: son 420 mujeres (36%) y 739 hombres (64%); de estos empleados son afiliados al sindicato 915 (79%), no afiliados 244 (21%); lo que arroja una clasificación de afiliados por sexo de 315 mujeres (34.82%) y 600 hombres (65.82%).

Trabajadores por actividad, en el rango profesional son 292 que es un 25% y operativos son 867 que representa un 75% del total de trabajadores sindicalizados.

La información anterior que se facilita, fue obtenida por una solicitud presentada el 08 de julio del año 2009, a la Unidad de Información Pública, del Ministerio de Finanzas Públicas.

El dato que a continuación se presenta es resultado de la observación directa que se



efectúa, cada vez que la organización realiza una asamblea.

Asistencia a asambleas: Miembros afiliados 150 (moda) que representa un 16.39%; inasistencia de afiliados 765 que representa un 83.61% de un total de 915 miembros sindicalizados.

Del contenido de toda la información anterior, se establece: a) El porcentaje de trabajadores afiliados constituye un 79% y que el porcentaje de trabajadores afiliados que asiste a una asamblea general está representada por un 16.39%. b) Que de acuerdo con los datos estadísticos, la credibilidad de la dirigencia sindical que se analiza, es muy deficiente puesto que se evidencia el malestar de los afiliados al no presentarse ante una convocatoria de sus dirigentes, aún sabiendo que la Asamblea General es el órgano máximo en la organización sindical.

Además, dentro de la crisis que atraviesa la organización sindical de trabajadores del Ministerio de Finanzas Públicas (SINTRAFIP), se analiza una situación compleja para los afiliados de este sindicato, se suscita un hecho lamentable, que en un momento dado puede tener implicaciones posteriores, si la asamblea general no se involucra en la vida de la organización sindical.

El Comité Ejecutivo del período 2006-2008 nombra a un Tribunal Electoral que convoca a elección de nuevo Comité Ejecutivo, período 2008-2010, práctica realizada por años, señalando el 29 de septiembre del 2008, para efectuar las mismas, para ese entonces el período del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo, ya había vencido, (según informa la





Dirección General de Trabajo). Participaron cinco planillas, sin embargo, la planilla ganadora no alcanzó la mayoría absoluta, es decir, la mitad más uno del total de votos, para tomar posesión como nuevo comité ejecutivo de la organización sindical.

La legislación laboral en nuestro país estatuye, en el Artículo 222 en las literales a) y m) del Código de Trabajo: "Son atribuciones exclusivas de la Asamblea General: a) Elegir a los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo por períodos no mayores de dos años,... y m) las resoluciones relativas a los asuntos contemplados en este Artículo deberán acordarse con el voto favorable de la mitad más uno de los afiliados que integran el quórum de la Asamblea respectiva, salvo lo relativo a los incisos b) y c) de este Artículo en los casos que se requiere el voto favorable de las dos terceras partes de dicha Asamblea."

Por lo que el candidato que ocupó el segundo lugar en la elección, informó del resultado de dicho evento a la Dirección de Trabajo, pidiendo la intervención de la misma para proseguir y concluir el proceso electoral, lo cual generó una serie de eventos, en los cuales el Ministerio de Trabajo y Previsión social, por medio de sus dependencias se convirtió en protagonista, de los hechos acaecidos en la organización sindical, sin jugar el papel que le corresponde, en esta clase de conflictos. La Dirección General de Trabajo, emitió la Resolución número 50-2008, de seis de octubre del 2008, en la cual indica que el asunto de las elecciones en cuanto a la votación efectuada, es de la exclusiva realización y competencia exclusiva de la entidad sindical, la misma dependencia dictó la Resolución número 51-2008 de nueve de octubre de 2008, en donde invoca el Artículo 222 literales a) y m) del Código de Trabajo, mencionado en el párrafo anterior; declarando que debe



convocarse a nueva asamblea participando las dos planillas que hayan obtenido la mayoría de votos.

El 15 de octubre del 2008 de nuevo el grupo “Unirse” solicitó, se indicara cual era el procedimiento a seguir para efectuar la nueva elección, la Dirección General de Trabajo por medio de Resolución número 82-2008 del 17 octubre del 2008, les indicó: que diez o más afiliados al Sindicato convocaran a la Asamblea General Extraordinaria para que se lleven a cabo la elección, en un plazo de 15 días. En tal asamblea como primer punto se debe designar a un nuevo Tribunal Electoral para que se encargue de supervisar el correcto desarrollo de las elecciones.

Pero contradictoriamente la misma dirección, el 23 de octubre del 2008, dictó el Acuerdo número 291-2008 ordenando que se inscribiera a la planilla que ocupó el primer lugar sin llegar al 50%, más uno, de los votos. La agrupación “Unirse” interpuso Recurso de Revocatoria impugnando el Acuerdo en mención, el cual se declaró sin lugar por improcedente, al interponerse contra un Acuerdo y no una resolución, como clara y taxativamente lo preceptúa el Artículo 275 del Código de Trabajo.

Ante tal discrepancia al sostener una decisión y luego cambiarla por otra, se muestra de cuerpo completo como las resoluciones de las dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social no están unificadas razonablemente y por tal circunstancia sostienen una incongruencia que crea más confusión que solventar el conflicto planteado. Esto, sin embargo, hace pensar que se mueven otros intereses alrededor de las atribuciones que debe cumplir dicha institución.



El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, mediante la resolución número 80-2009, del cinco de marzo de 2009, en sus considerandos resume prácticamente todo lo relacionado anteriormente y en base a la Ley del Organismo Judicial señala que deben aplicarse supletoriamente los Artículos: 23 que norma lo siguiente: "Supletoriedad. Las deficiencias de otras leyes, se suplirán por lo preceptuado por ésta" y 67 en su parte conducente preceptúa: "Enmienda del Procedimiento. Los jueces tendrán la facultad para enmendar el procedimiento en cualquier estado del proceso cuando se haya cometido error sustancial que vulnere los derechos de cualquiera de las partes." Enmienda el procedimiento administrativo lo cual deja sin efecto el Acuerdo 291-2008 del 23 de octubre del 2008, (la inscripción del actual Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo), dictado por la Dirección General de Trabajo, por lo que hay que proceder de conformidad con lo dispuesto en los Estatutos del sindicato y el Artículo 222 del Código de Trabajo.

Lo anterior es un análisis de un hecho que marca una actuación funesta, sin reflexión, sin conciencia de clase de los dirigentes, que dejaron sus puestos en la organización para regresar a la base, así como de los componentes del grupo Frente de Acción Sindical (FAS), quienes se consideraron ganadores de la elección a Comité Ejecutivo, Consejo Consultivo y demás órganos del sindicato. Sin embargo en la organización sindical no pasa nada.

Inexplicablemente se crea un vacío de poder en la organización, cabe preguntarse ¿quién les dio posesión? a los directivos entrantes, éste se convirtió en un acto anómalo, viciado y además ilegal, la Asamblea General nuevamente excluida por los dirigentes, de los grandes acontecimientos dentro de este sindicato.



Luego de las consultas efectuadas al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, las respuestas a las mismas no convencieron a la mayoría de trabajadores, como que las autoridades de trabajo no entendieran el problema suscitado, o bien a ellos les conviene que sucedan estas circunstancias, lo cual puede ocasionar que una organización sea destruida por los mismos afiliados, o bien por fuerzas extrañas a la organización sindical, porque se juegan demasiados intereses, y las condiciones de la misma, con una asamblea general apática, sin el conocimiento debido, sin educación sindical, sin formación, sin principios, sin una metodología propia, sin conciencia de clase, y los diferentes grupos de afiliados persiguiendo, sobre todo las prebendas que puedan obtener de los funcionarios de turno y por supuesto, el dinero que administra la organización. El grupo Frente de Acción Sindical (FAS), quien a base de fuerza tomó la sede de la organización, continúa al frente de la organización. Llama la atención que el grupo (UNIRSE), y los demás grupos no hayan realizado ningún evento para convocar y llevar a cabo las elecciones, conforme el procedimiento.

En cuanto a la imagen del sindicato se puede decir que atraviesa una turbulencia de principios y valores, que no se superará, si no hay un cambio de actitud en aspectos vitales trazando una nueva estrategia, haciendo suyos los principios y métodos de lucha sindical de los sindicatos de clase, cambiando su comportamiento, corrigiendo errores en toda la organización y en particular en los grupos y personas que pretenden llegar a la dirección de esta organización, para incidir en la construcción fáctica de la organización sindical. Si no se erradican las causas que influyen en la pérdida de credibilidad de la dirigencia sindical, en el Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Finanzas públicas, él mismo estará cavando su propia tumba.





## CAPÍTULO V

### 5. Causas que influyen en la pérdida de credibilidad de la dirigencia sindical

Es fundamental encontrar la base para erradicar estas causas, que permita generar los objetivos adecuados a las transformaciones operadas a nivel mundial. Debiéndose plantear ¿qué clase de dirigentes sindicales? se necesitan en la organización, ¿cuál es el perfil de dirigente? que se quiere impulsar y desarrollar, mediante un estudio objetivo y construirlo, cimentando una estrategia propia, vigorosa y capaz de enfrentar los sistemas políticos, económicos y sociales del orbe en la actualidad. Estas causas se dividen en internas y externas.

Interesan a la organización en un primer momento las internas, por cuanto al ser superadas, el sindicato estará dando los primeros pasos para constituirse en un sindicato de clase, consolidado con una visión integral de la realidad. Lo que incidirá en la lucha contra las causas externas, enfrentándolas con conciencia de clase.

#### 5.1. Causas internas

Son un cúmulo de deformaciones de los dirigentes sindicales, que no tienen conciencia de clase, por cuanto los enemigos de los trabajadores, los instan a continuar con estas actitudes que solo hacen daño a la organización sindical, encontrando un campo propicio para desgastar a las organizaciones sindicales, se conjugan bien con el síndrome de poder o por errores, que han cometido las diferentes dirigencias, que inquietan a varios



trabajadores por acceder a los Comités Ejecutivos. Razones por las cuales se han ido infiltrando pseudo-dirigentes que han minando el trabajo dirigenal comprometido y honesto, con los intereses comunes de la clase trabajadora, aprovechando la descomposición de la dirigencia y de la sociedad, en tanto ésta va perdiendo credibilidad dentro de la organización y la clase trabajadora.

#### 5.1.1. Del desconocimiento

##### ❖ Del origen de los sindicatos

Una buena cantidad de oportunistas manipulan el discurso laboral, esto no quiere decir, que realmente tengan el conocimiento del origen de estas asociaciones, porque es en la práctica, en donde se puede establecer si el conocimiento de tal fenómeno, es comprendido, si realmente se aprendió a identificar los antecedentes y a distinguir las diferentes etapas que la humanidad recorrió antes del surgimiento de la clase obrera y el sindicato. La transformación de relaciones de cooperación de la mayoría, se fue desnaturalizando hasta convertirse en relaciones de dominación, es decir, de explotación de trabajo asalariado. La clase obrera y los sindicatos surgieron como una necesidad para defenderse de la explotación del sistema capitalista.

##### ❖ De la naturaleza de los sindicatos

No cabe duda que al no tener el conocimiento adecuado de la naturaleza de los sindicatos (asociaciones profesionales), se extravía la organización, pues la formación sindical



conlleva el conocimiento cómo, por qué y dónde nace la lucha sindical, de qué manera y a través de qué proceso las organizaciones sindicales delimitan su perfil social.

Por tal razón, es obligado previamente definir cuál es la naturaleza social de los sindicatos, por qué ésta y de qué manera, desde su origen es reivindicativa y cómo esta lucha profesional de carácter económico social se inserta en el marco general de la lucha política en los países del tercer mundo.

Debe definirse también la naturaleza de la lucha política, que el accionar reivindicativo le impone a los sindicatos de trabajadores y como la misma se amplía al plano general de la sociedad. Cómo y en qué medida se establecen las divergencias y las coincidencias de la lucha sindical política y la lucha partidaria política.

Los trabajadores deben entender también la reivindicación como la creación original del sindicato y el sindicato como el producto natural y espontáneo de la reivindicación. El trabajador debe comprender cuál es la base natural de la reivindicación sindical y ciertas condiciones para que estas reivindicaciones sean más claras y comprensibles.

Debe orientarse al trabajador para que comprenda que la naturaleza de los sindicatos no es sólo reivindicativa, que parte de su valor original y del poder que se le atribuye como medio de defensa y medio de conquista de los derechos laborales, está en que también el sindicato por su contenido y forma, es una organización social y de masas.

La unidad es parte fundamental de la esencia de las organizaciones sindicales, por eso es



importante, que los trabajadores conozcan como en la propia historia del proceso de construcción de la vida sindical, este valor está inevitablemente vinculado a su origen de lo contrario la propia organización no podría ser ni existir.

La realidad actual nos presenta a un sindicalismo plural y diverso. Que para retomar con éxito esos caminos es necesario en primer lugar, reconocer esa diversidad en la que hoy se desenvuelve el mundo sindical como a una riqueza y en segundo lugar el trabajador debe comprender que el tránsito actual hacia la unidad no es fácil y forma obligadamente un proceso en distintos niveles, que puede empezar por la unidad de acción y conforme madura puede tomar la forma y contenido de la unidad orgánica. La unidad debe comprenderse como parte de la naturaleza democrática de la vida sindical.

Es necesario que el trabajador comprenda los antecedentes del sindicato como una organización que de hecho y por derecho, históricamente ha jugado un papel político. Pues los sindicatos no son apolíticos, nunca lo han sido y nunca lo serán, teóricamente ha habido debate por esta cuestión, pero en la práctica, el ejercicio de la política ha estado vinculada a su actividad social reivindicativa. Prueba de ello es como los trabajadores han negociado como su demanda original el derecho de libre asociación, el reconocimiento de los sindicatos como personas jurídicas, así como la condición para abrir y desarrollar la libertad sindical.

El trabajador debe asumir adecuadamente que el sindicato es un ser por naturaleza social y político. El papel político de los sindicatos, es parte de su libertad y autonomía como seres dotados de vida propia, que no debe estar supeditado, ni instrumentalizado por



reagrupamientos externos de ningún signo.

❖ De los objetivos de los sindicatos

Los trabajadores deben relacionar cómo las reivindicaciones que se derivan de la naturaleza social reivindicativa, unitaria y diversa, democrática y política de los sindicatos, dan forma permanente a los principales objetivos de lucha de las organizaciones. Si bien es cierto que existe una clasificación formal que de acuerdo a las necesidades concretas, tanto los objetivos inmediatos como los mediatos, se interrelacionan dinámicamente en la acción sindical cotidiana, independientemente del espacio y del tiempo y que tienen un campo complejo, abierto e indefinido en el que no todo esto está dicho y que la realidad impone a cada momento nuevos retos, nuevas tareas en consecuencia nuevos objetivos.

Los trabajadores deben ser capaces de entender la naturaleza integral de las organizaciones sindicales, como la cantera que da forma y contenido a sus principales objetivos de lucha: Identificar y clasificar los objetivos en inmediato reivindicativo y mediato políticos y comprender el por qué de esta clasificación. La percepción lógica de la relación, la vigencia y la combinación de éstos objetivos tanto en el espacio como en el tiempo. Asimismo el campo de los objetivos sindicales, como un espacio dinámico y abierto a nuevas realidades y necesidades, a la renovación y el enriquecimiento.

❖ De los estatutos de la organización

Un punto sumamente delicado y complejo es que la organización sindical de trabajadores



del Ministerio de Finanzas Públicas, no da a conocer los estatutos, en varias ocasiones solicité en forma verbal a los diferentes miembros de los diversos Comités Ejecutivos y no fue posible obtenerlos para escudriñarlos, pasado algún tiempo me facilitaron dos ejemplares, uno en fotocopia que elaboró el grupo FAS y otro también un dirigente del mismo grupo me dio la publicación hecha en un periódico, es así como logré tener acceso a los mismos y poder analizarlos, parcialmente. Esto debido al interés de conocer la estructura de la organización sindical.

La práctica anteriormente denunciada se ha realizado durante la estancia de diferentes grupos a lo largo de varios años y ninguno se ha preocupado por mandar a hacer un tiraje de los mismos o bien divulgarlos por cualquiera de los medios que consideren pertinentes. Lo que evidencia como se está manejando esta organización, lo más grave, es que la gran mayoría de los afiliados no conocen las normas contenidas en el estatuto y por lo mismo desconocen su organización.

Por ejemplo, una buena pregunta es si los diferentes Comités Ejecutivos han estudiado los estatutos, o bien si han nombrado alguna comisión entre los afiliados para que lleven a la práctica un debate para hacer una propuesta seria y formal a la Asamblea General en el sentido de modificarlos. Será que el sindicato necesita otros órganos o bien se ha analizado si la estructura actual está funcionando o no, que tanto de estos órganos conoce la base y cuál ha sido su accionar, en cuanto al quehacer de la organización. A la vez una propuesta de esta naturaleza debe ser debatida y consensuada con la Asamblea General, este ejercicio es importante para que todos los afiliados conozcan los estatutos. Además cabe decir, que está llegando el momento en que se deben actualizar los

estatutos, para darle a la organización una dinámica que le permita enfrentar los retos del siglo actual.

Un ejemplo más, es importante conocer quienes conforman el Comité de Análisis de cada una de las Direcciones Generales o de cualquier otro Departamento, en los cuales laboran más de 10 trabajadores, esto reza el Estatuto. No se tiene conocimiento de las reuniones que tiene con el Comité Ejecutivo, que asuntos inherentes a los trabajadores han analizado, si hay algún informe al respecto y si lo conoce la Asamblea General.

Otro ejemplo, por demás significativo es, como ha funcionado el Comité de Honor, Justicia y Fiscalización, este órgano es el encargado de fiscalizar las actividades del Comité Ejecutivo y el Consejo Consultivo, así como vigilar el cumplimiento de los estatutos, sin embargo, no existe a la fecha un informe a la Asamblea General del actuar de los órganos que debe fiscalizar.

❖ **Dirigencial de lucha efectiva por la libertad de huelga**

Este instrumento de lucha, es desconocido por la gran mayoría de trabajadores, pues aún con las limitaciones o requisitos que imponen las leyes, esta libertad ha sido coartada, aunado a tal desconocimiento, que en ningún momento han hecho el esfuerzo por hacer uso de este recurso cuando las condiciones son adecuadas para la clase trabajadora.

En un tiempo considerable he observado el comportamiento del sindicato, no conozco un intento de ir a la huelga, por un lado, quizás en algún momento los dirigentes del sindicato,

tenían una mejor visión para la negociación o bien una política bien establecida que les permitía alcanzar las diferentes reivindicaciones que se proponía la organización o bien por el mismo desconocimiento de la misma, no la consideraban necesaria, pero debe tenerse presente que es un instrumento de lucha, que bien utilizado en el momento indicado puede rendir dividendos para el sindicato.

### 5.1.2. Del estudio sindical

#### ❖ Ausencia de principios sindicales

Las organizaciones sindicales se rigen por principios propios que son reglas fundamentales que orientan el comportamiento y accionar de los dirigentes y las bases, que tienen coherencia con los intereses de la clase trabajadora, es decir, firmeza y fidelidad en la defensa de los intereses de los trabajadores; la independencia y autonomía; frente a los patronos, al Estado, al culto religioso, a los partidos políticos, a las organizaciones sindicales internacionales. Las condiciones principales para el ejercicio real de estos principios son: ser capaces de organizarse, de administrarse, de dirigirse, de tomar conscientemente sus determinaciones, tanto de carácter reivindicativo, como político, es decir tener las condiciones mínimas para desarrollar la plena capacidad de autogestión de las organizaciones sindicales. La solidaridad es un principio que este sindicato no conoce. La democracia sindical, dentro de sus características principales están: la participación libre, amplia y efectiva de las bases; la afiliación o retiro voluntarios; el derecho de elegir y ser electos; persuasión y no imposición en la toma de decisiones; el apoyo a los dirigentes debe ser en base al consenso; respeto a las minorías en las



decisiones de las mayorías, sin vulnerar ni aplastar sus derechos y libre participación (participación proporcional en los organismos de decisión); el derecho de crítica, es decir la necesidad de ser criticados y el hábito de autocrítica. Vocación unitaria sobre todo al interior del sindicato. Participación política libre y sin restricciones: (no implica asumir las funciones propias de un partido político). Defensa irrestricta de los derechos y libertades fundamentales: libre organización, derecho de petición, derecho a manifestación pacífica, libre sin restricciones; derecho a huelga, sin restricciones para ningún sector de la actividad económica, de servicios o del Estado, estos son algunos de los principios, sin embargo es indispensable dejar planteado que las posibilidades de su aplicación real y efectiva, dependen del grado de desarrollo, consolidación, estabilidad y capacidad contestaría de las propias organizaciones, esto es a lo mínimo que puede aspirar un sindicato verdaderamente representativo.

Se habla de democracia en todos los ámbitos de la sociedad, como sucede en todos los grupos, asociaciones, organizaciones, instituciones, de igual manera sucede en el sindicato de los trabajadores del Ministerio de Finanzas Públicas (SINTRAFIP), los diversos Comités Ejecutivos tienen su propia regulación en el estatuto que rige al sindicato, en el que se establece que es ejecutor de los mandatos de la Asamblea General, a los cuales debe darles cumplimiento. Se debe entender que sus funciones son en consecuencia puramente de ejecución y no tienen derecho de arrogarse atribuciones que no les han sido conferidas.

Por ejemplo, en cuanto al principio de democracia sindical se refiere, el sindicato de trabajadores del Ministerio de Finanzas Públicas, en un período de aproximadamente



ocho años, el sindicato ha llevado a cabo quizá unas ocho asambleas generales ordinarias, lo cual obliga a pensar que se carece de democracia y de unidad por cuanto estos son dos principios que van paralelamente unidos, en la organización sindical, si el Comité Ejecutivo no le da participación a sus bases, no realiza asambleas generales, en algunos períodos no son convocados todos los afiliados, sino sólo cierto sector de trabajadores, lo cual depende de los intereses de la dirigencia. No hay relación con la base, de qué manera puede tener conocimiento la misma de los problemas que aquejan a la organización, por tal razón las determinaciones que toma la organización son aisladas, lo cual no permite que se fortalezca, porque no son consensuadas.

La democracia es ante todo participación que es a la vez, dar vigencia a un derecho humano fundamental que es tomar parte en las decisiones que afectan a la colectividad en que cada uno de nosotros está inmerso. Se reconoce que para ser significativa la participación requiere de ciertas condiciones políticas, económicas y sociales que se definen como inclusión. Por ello la democracia tiene que estar guiada por principios dirigidos a prevenir y a contrarrestar los fenómenos de exclusión y de marginación social que actualmente le aquejan. A la organización sindical hay que darle vida para convertirla realmente en una institución que las autoridades del Ministerio respeten por su unidad, por su participación democrática, por su lucha y transparencia en las decisiones, por ser una organización de clase comprometida con los trabajadores.

❖ Indiferencia en la formación y capacitación

La falta de formación y capacitación de educación sindical, de los dirigentes y de las



bases de la organización sindical de trabajadores del Ministerio de Finanzas Públicas, es alarmante, por ello, más que nunca debe analizarse esta debilidad y discutirse el concepto de conciencia de clase, para desarrollarla en la praxis de la organización.

No se ha tenido información sobre cursos sindicales, que la misma organización impulse o patrocine o bien que haga gestiones para que otras organizaciones les puedan brindar apoyo y respaldo en cuanto a cursillos sindicales se refiere. Lo anterior es una deficiencia que tiene la dirigencia y la base sindical, desconoce el origen, naturaleza y objetivos de la organización sindical, principios, métodos; Etc. y aún conociéndolos no es el discurso ni la arenga sino la práctica, es decir, la actividad en la cual se involucran y hacen suyos los conocimientos de la organización, obviamente no se puede generalizar, a algunos compañeros hay que darles el beneficio de la duda, pero son los menos.

En el movimiento sindical, la formación y capacitación de los sindicalistas siempre se ha desarrollado en condiciones difíciles, por el bajo nivel general de escolaridad, en algunos casos, los permisos sindicales son escasos y se limitan a los dirigentes, por lo que no se dispone del tiempo necesario para la realización de cursos, seminarios, mesas redondas, se deben ganar algunos espacios en las discusiones de negociación de pactos colectivos para esta actividad, aún cuando se es del criterio que el aprendizaje no se da solamente en un salón frente a un pizarrón o carteles, libros o revistas, que es obvio complementan lo aprendido, el aprendizaje más importante es el que se realiza en la misma práctica. La participación en asambleas, comisiones, marchas, manifestaciones, huelgas, la solidaridad e intercambio con otras instancias sindicales, el contacto con las bases y la relación fraternal y solidaria con otros sectores del movimiento popular. La formación y



capacitación debe potencializarse con mecanismos de sistematización de experiencias, evaluación y formas de devolverlas de manera elaborada a otros sectores y generaciones, las actividades sindicales deben documentarse y divulgarse.

❖ Sin identificación con los intereses comunes de los trabajadores

A las organizaciones les marcan particularmente dos concepciones del sindicalismo, la primera una concepción que está fundada en la divergencia fundamental de intereses que oponen a explotadores y explotados y la necesidad de la acción para obtener resultados positivos, siendo ésta una concepción revolucionaria de lucha de clases; una segunda, la cual enfoca algunos cambios, temerosa de la acción, espera obtener ciertas concesiones a costa de la renuncia y de la aceptación del sistema, es la llamada concepción reformista.

Por lo anteriormente descrito los sindicatos deben redefinirse y asumir su papel como una organización sindical de clase, de masas, independiente, democrática y unitaria. Cuando los trabajadores se reagrupan en una organización, aspiran a promover la defensa de los intereses que le son comunes, la comunidad de intereses de los trabajadores, se define primeramente por el hecho de que son explotados. La explotación es una relación social que conduce a un grupo de hombres que detentan los medios de producción y de intercambio, y hacen trabajar para su provecho a otro grupo de individuos que no poseen más riqueza que su fuerza de trabajo, que la venden por un salario.

El Estado es un instrumento que han creado los grupos que ostentan los medios de producción, proclamando que hay una comunidad entre los intereses de los trabajadores y



de los patronos apoyándose en la idea de una ilusión de una posible asociación entre el capital y el trabajo, pero no se plantea en esta concepción de quien explota a quien, por eso el sindicalismo de clase ha sido la respuesta histórica más eficaz a estas ideas.

El interés común de una organización sindical, implica definirse como una organización de clase, ya que se enfoca en afirmar la necesaria solidaridad de los asalariados en una organización que toma en cuenta la realidad de la división de clases. Al agruparse los trabajadores en defensa de sus intereses, los asalariados, afirman el carácter de clase de su organización.

Habiendo puesto en común sus intereses de explotados, los asalariados empeñan la lucha contra las múltiples formas de explotación. Actúan cotidianamente sobre diversos terrenos (poder de compra, jubilación, seguridad social, condiciones de trabajo, higiene y seguridad, el derecho de expresión, el derecho de libertad, derecho de igualdad, el derecho de petición, etcétera) con la permanente preocupación de hacer retroceder la explotación. Por naturaleza, una organización sindical lucha sobre el terreno de clases contra la voluntad permanente de explotación del capitalismo. Se puede decir, que las personas que se agrupan y se identifican con la organización sindical, son los asalariados que ponen en común sus intereses de clase, llevando adelante la lucha por la defensa de sus intereses.

❖ Dirigentes casuales e improvisados

A la organización sindical llegan personas posiblemente bien intencionadas, pero sin una



noción que les permita desarrollarse como dirigentes, ésta es una deficiencia que tiene la base sindical, lo que reproduce dirigentes casuales o bien se da el relevo por el simple hecho de cambiar a los dirigentes actuales, por lo que se cae en el error de elegir a otros miembros que llegan a la dirigencia sin ningún sustento sindical que no permite que realmente la organización pueda tener un giro que la fortalezca y estructure una ruta que le permita seguir avanzando en los objetivos que la organización se ha trazado, como es consolidar un movimiento sindical. Comenzando con la misma. Organización.

❖ La dirigencia no cumple con sus atribuciones y funciones

A propósito en el capítulo anterior, se plasmaron los deberes y obligaciones que tiene el comité ejecutivo en su conjunto, por medio de cada una de las secretarías, que conforman su estructura, se puede establecer que los diversos dirigentes no han cumplido fielmente con lo estipulado en los estatutos, sin un estudio a profundidad, se detecta como esta organización sindical ha perdido la ruta, porque todo su actuar ha sido improvisado, sin una visión que permita que el sindicato de trabajadores de Finanzas Públicas, pueda desarrollarse, se puede presumir que casi todos los dirigentes que han ocupado diferentes secretarías en la organización, no saben qué hacer en su secretaría. Un ejemplo es suficiente, cuantas veces el actual Secretario de Relaciones Públicas durante su mandato, más de un año, en el mismo; ha señalado las deficiencias que adolece la organización y ha propuesto reformas, la asamblea no conoce un solo informe que haya generado esa secretaría.



### 5.3.1. De las deficiencias

#### ❖ Inefectividad de la negociación colectiva

Al hacer un estudio comparado, de los avances económicos, sociales y culturales, logrados en las diferentes discusiones de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo negociados por el sindicato de trabajadores del Ministerio de Finanzas Públicas, se estableció que se mantienen las mismas reivindicaciones que en el primer pacto discutido, pero con el agravante que ni siquiera se implementaron varios beneficios, es decir, hay varias normas que no se han cumplido, por lo que se puede afirmar que la dirigencia y los mismos afiliados no le han dado la importancia debida, pues no hay avances significativos, es decir, de fondo, se mantienen las mismas reivindicaciones que contienen los pactos anteriores. Hay cambios de sintaxis en la redacción, para una mejor interpretación, según las autoridades, pero no ha habido estudio, discusión, deliberación, que permita hacer un plan adecuado para la elaboración de un programa coherente que haga avanzar plenamente los objetivos de la organización sindical. No cabe duda del grado de irresponsabilidad de los diversos Comités Ejecutivos que han permanecido en el sindicato.

El Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, homologado el 20 de abril del 2007, el cual tiene vigencia de tres años, a partir de esa fecha, rige actualmente las condiciones de trabajo de los empleados del Ministerio de Finanzas Públicas, el cual en sus disposiciones generales, Artículo 2. Objeto del Pacto, establece: "... El pacto es una ley profesional de observancia obligatoria para las partes, que reglamenta las condiciones en que debe



prestarse el trabajo, garantiza la estabilidad y promoción de los trabajadores que persigue mejorar y proteger la dignidad y bienestar de los trabajadores...” es importante lo que se desprende de este artículo, si realmente se cumpliera a cabalidad. Para tratar de colegir lo afirmado anteriormente se, hace necesario analizar un ejemplo: El capítulo cuarto establece políticas y procedimientos de adjudicación de puestos vacantes para ascensos y personal de nuevo ingreso, hay una serie de normas que regulan el derecho de ascenso, pero en la práctica no hay un medio de comunicación ad-hoc, que permita la divulgación efectivo de éste y el mismo Comité Ejecutivo no implementa ni exige que esa política sea extensiva y conocida por todos los trabajadores del Ministerio y no sólo para un grupo que se mueve alrededor de algunas autoridades y que siempre está a la expectativa de estas situaciones o bien, se relaciona con las personas que tienen a su cargo la promoción y control de personal. En la diferentes direcciones encontramos que hay personal de nuevo ingreso con frecuencia, se infiere que los trabajadores antiguos que ya ocupan una plaza en este Ministerio no hace uso del derecho de ascenso, porque contratan en el renglón presupuestaria 029 y otros, los cuales no dan estabilidad al trabajador, por lo que los empleados antiguos no optan a éstos, es una manera de disfrazar puestos de trabajo para los afiliados a todos los partidos políticos, que siguen repartiéndose los puestos de trabajo en el Sector Público, sin excepción y por supuesto las autoridades de las diversas dependencias incumplen con lo pactado, haciéndoles el juego; así es de ineficaz el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo. Hay varios artículos en él mismo que nunca se implementaron, lo que denota que las partes incumplen con lo pactado, aunque por supuesto el patrono o funcionario siempre va a tener esta actitud, lo que si extraña es el rol que juegan los dirigentes y la base de la organización, que no cuestionan, ni lucha por cambiar la situación actual.



❖ La dirigencia atomiza los sindicatos

Es una realidad por cuanto diversos dirigentes sindicales o semi dirigentes han logrado debilitar los diferentes sindicatos de empleados públicos, un ejemplo de esta aseveración es que en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social hay tres organizaciones sindicales, dos o más Comités Adhoc, que se enfrascan en luchas internas que solo desgastan a las organizaciones, manipulando a las bases, lo que contribuye a la división de la clase trabajadora y que por la conducta adoptada, pierden el sendero que deben seguir los sindicatos, que es la unidad de los trabajadores,

Algunos dirigentes del Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Finanzas Públicas, crearon una organización sindical más en esta institución gubernamental, el Sindicato de Trabajadores de Mantenimiento y demás Dependencias Administrativas del Ministerio de Finanzas Públicas (SINTRAMAS), el cual actualmente no funciona afortunadamente.

❖ Dirigentes oportunistas

En los últimos dos o tres períodos, en los cuales los grupos que participan en la dirigencia, de la organización sindical de trabajadores del Ministerio de Finanzas Públicas, se ha observado que por una u otra razón, han habido pugnas entre ellos, al faltar pocos días para relevar a la dirigencia sindical, se fraccionan formando un nuevo grupo, ésta es una constante cada dos años, cuando se elige nuevo Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo, lo que hace pensar a la mayoría de los afiliados que hay intereses espurios, lo que desdice mucho de la dirigencia, porque regularmente son distintos puntos de vista,



dependiendo de la corriente sindical que se sigue y sobre todo intereses personales, que nada tienen que ver con los objetivos sindicales, sólo le causan daño a la organización, porque muchas de las personas que ocupan puestos en la dirigencia sindical, no participan por alcanzar esos objetivos que el movimiento sindical pretende. Por ejemplo, el grupo Frente de Acción Sindical (FAS) estaba en la dirigencia, éste se escindió y se formó un nuevo grupo tomando el nombre de Unidad de Renovación Sindical (UNIRSE), el que llega al Comité Ejecutivo, lo que lleva a pensar, que los dos grupos tienen sus respectivos intereses, pero que de una u otra manera significan lo mismo, es decir, más de lo mismo, se convierte en una constante. Se llega a una nueva elección de Comité Ejecutivo, se formó un nuevo grupo llamado Transformación Sindical Financista (TRASFIN), quien por cierto gana las elecciones. Termina su período y también se escinde formándose dos grupos. uno retoma el nombre de TRASFIN y el otro grupo se llamó Convergencia Sindical; un último grupo participante fue Frente Unido (FUN).

Lo relacionado anteriormente da una idea de cómo la organización sindical va cayendo en manos de dirigentes que sólo trastocan la organización sindical, sin dejar un aporte que beneficie a los trabajadores en el largo trecho por caminar.

#### ❖ La burocracia sindical

Ésta se ejercita desde los cargos sindicales, el criterio de reducir a todo el sindicalismo a administrar, desde posiciones de poder, beneficios sociales, de discutir especialmente los pactos colectivos de condiciones de trabajo, quedándose a gobernar el movimiento sindical desde posiciones administrativas. La cual no se debe asumir como una



proyección general de la lucha del movimiento sindical como factor de liberación.

No hay relevo en la cúpula, pues no hay formación por cuanto si ésta se llevara a cabo, quizá hubiera un avance significativo, pero esta situación genera que los dirigentes se conviertan en burócratas sindicales, que anquilosan el desarrollo y a la vez socavan las organizaciones sindicales.

La marcada indiferencia con los intereses de los trabajadores, así como con la organización, es decir, no hay identificación con las organizaciones de clase, así como de las razones o condiciones por las cuales surgen los sindicatos.

❖ La dirigencia se inscribe en el economicismo

Los estrechos márgenes del economicismo, los dirigentes y trabajadores que solo demandan aumentos salariales van a ser apéndices permanentes del sistema, aún cuando es una reivindicación que debe llevarse a la práctica, no debe ser ésta, la única manifestación en contra de la explotación. Sin embargo, al regresar la mirada se ve que esta visión es la que ha encontrado eco en la dirigencia y la base.

#### 5.4.1. De la disminución y destrucción de los sindicatos

❖ Manipulación de los miembros de base

En las diversas organizaciones hay ciertos sectores que son más vulnerables que otros,





regularmente lo hacen con los trabajadores de mantenimiento y servicios, aún cuando en ese sector se encuentran varios afiliados con conciencia de clase, porque son los que más sienten la explotación, sin embargo, hay dirigentes que maniobran a toda la base sin excepción. En la actualidad los trabajadores se encuentran mayormente preocupados por llevar a su hogar lo básico, ante los salarios devengados, entre otras carencias, por tal razón se aprovechan de la necesidad de los mismos, de esa cuenta los dirigentes les ofrecen beneficios que nunca llegan a conseguir, para lograr sus propósitos.

❖ La corrupción en la dirigencia sindical

Corrupción es un conjunto de actitudes y actividades mediante las cuales una persona transgrede compromisos adquiridos con otras personas utilizando los privilegios otorgados con el objetivo de obtener un beneficio ajeno al bien común

Es un vicio que desacredita a los dirigentes sindicales que han incurrido en esta situación, costumbre que sufre la sociedad en diferentes niveles, tanto gubernamentales como en la sociedad civil, de tal manera que por algunos miembros que practican ésta, se etiqueta a todos los dirigentes sindicales como corruptos.

Dicho flagelo es uno de los instrumentos que utilizan principalmente los patronos de la iniciativa privada, aunque también lo hacen los funcionarios de Estado, la corrupción es en las dos vías, pero hay que señalar que existe corrupción cuando hay un corruptor y éste generalmente pertenece a la contraparte, es decir, a los patronos o funcionarios de la administración pública. Cuando falta la conciencia de clase, los dirigentes se convierten



en depredadores de los intereses de los trabajadores, es decir, de las reivindicaciones económicas, sociales y culturales.

❖ Carencia de transparencia en el accionar de la dirigencia

Debe ser interesante establecer con exactitud, por medio de la Secretaría de Finanzas, cuántas veces los comités ejecutivos, del sindicato de trabajadores del Ministerio de Finanzas Públicas, en el transcurso de 20 años, han presentado informes a la Asamblea General; de la conservación de los bienes del sindicato y de su estado al finalizar su período. En qué momento han rendido a la Asamblea General cuentas completas y justificadas de la administración de los fondos, lo cual debe hacerse cada seis meses, es decir, debieran existir unos 40 informes. El Comité Ejecutivo del periodo 2006-2008, al iniciar su gestión llevó a cabo una asamblea de carácter informativo de cómo encontró las finanzas en la organización, de los diferentes beneficios que gozaban los trabajadores, pues había una inversión de trescientos mil quetzales, para surtir la Tienda de Consumo, sin embargo, ésta desapareció, en el periodo 2005-2006.

Se suscitaron problemas con el seguro médico, pues el dinero de dicho seguro fue sustraído o se esfumó, se pagaría o no a la institución que brindaba dicho servicio, no se tiene una explicación al respecto y así se podrían ir indicando más hechos que se aproximan a lo que es corrupción que afectaron a los afiliados y no afiliados.



❖ Sin poder de convocatoria e incapacidad de movilización

En la organización sindical de trabajadores del Ministerio de Finanzas Públicas, se ha observado que los afiliados no asisten a las Asambleas Generales Ordinarias, pues puede ser que el mecanismo que utilizan para que asistan los trabajadores a las sesiones no sea el adecuado, a veces lo hacen por medio de correo electrónico, por medio de cartulinas, o por hojas tamaño oficio o carta que colocan en los niveles, aunque quizás no en los puntos más adecuados, que permitan que todos los afiliados se enteren. El resultado consiguiente es que de los 915 trabajadores sindicalizados, asisten 150, lo que equivale a 16.3934% del total de afiliados.

Tampoco hay una participación activa en el desfile del primero de mayo, día internacional de los trabajadores, se ha observado que los dirigentes participan aunque no todos, pero la base no, se ha tenido la oportunidad de observar esta situación, la verdad es que solo participan unos 50 afiliados si mucho. La misma organización no tiene un plan o programa para cambiar esta actitud, la divulgación se hace con pocos días de anticipación y no se involucra a los afiliados a elaborar mantas, pancartas o bien boletines alusivos a la conmemoración referida.

❖ Falta de conciencia de clase

Varios dirigentes sindicales así como los propios afiliados no están conscientes de las relaciones sociales antagónicas, al no tener presente que la explotación es un hecho que les afecta igualmente a todos los trabajadores ya sean de la iniciativa privada o del sector



público, en todo caso no llegan a comprender la explotación de que son objeto. Si no se tiene capacidad política para obtener la conciencia de sí mismo como miembro de la colectividad, teniendo conocimiento de la explotación a que son sometidos los trabajadores, si los afiliados de esta organización piensan o creen que ellos están excluidos de dicha realidad, aún cuando no están en el sector de la producción, también son explotados, si piensan que por el hecho de estar en la escala de salarios en un mejor nivel, no son explotados también se equivocan, prueba de ello son las condiciones de vida, en las cuales se desenvuelven. En el sistema capitalista absolutamente todos los que no son dueños de medios de producción son explotados.

Cuando los afiliados al sindicato de trabajadores del Ministerio de Finanzas Públicas obtengan conciencia de clase, conseguirán erradicar las causas internas, que tanto daño le ha hecho a la organización. Así como neutralizar el procedimiento táctico para evitar la división del sindicato, como también del movimiento sindical. Al acomodarse los dirigentes sindicales, prácticamente se convierten en dirigentes de élite que desconocen que es la democracia, éste es un problema fundamental que enfrenta la organización sindical, pues la mayoría de veces las decisiones son tomadas por los Comités Ejecutivos que consciente e inconscientemente, se alejan de las bases de la organización, lo cual provoca un divorcio, que tiene consecuencias funestas para los trabajadores, por esta razón las bases no se incorporan al trabajo sindical, mucho menos a la toma de decisiones, lo cual permite ver de mejor manera la falta de democracia en la organización sindical del Ministerio de Finanzas Públicas.

La solución posible se alcanzará cuando la dirigencia sindical y los afiliados al sindicato,



es decir, que los trabajadores estén conscientes de la necesidad de comprender lo más ampliamente posible, lo que significa la conciencia de clase. Si la conciencia de clase está ligada directamente al concepto de interés de clase, los dirigentes sindicales como un grupo de individuos sociales, se deben identificar plenamente con los intereses legítimos de los trabajadores, es decir, se tiene conciencia de clase cuando se está consciente de sus verdaderos intereses de clase.

La conciencia de clase, no se adquiere por sí sola, sino que es todo un proceso que requiere de la participación, formación y capacitación en las bases de las organizaciones sindicales, hay que añadir que la conciencia de clase se obtiene cuando los trabajadores y dirigentes participan en la lucha por los verdaderos intereses comunes de ellos mismos.

## 5.2. Causas externas

Son una serie de limitaciones e inconvenientes, que sufren los dirigentes sindicales, que son señalados por los patronos, y/o los funcionarios del Estado, como antisociales sin principios ni valores, mediocres, ignorantes, ambos impulsan una política propia del sistema que se vive, aún cuando en otros países se ha superado ésta, en el país éstos son de pensamiento cavernícola, reaccionario conservador y retrógrado que no permite el desarrollo de la sociedad. De tal manera que utilizan todos los medios a su alcance, para hacer creer a los trabajadores organizados y a la sociedad, que todos los dirigentes engañan, manipulan y traicionan a los trabajadores, lo cual coloca a los mismos en una situación difícil que va desgastando y debilitando lentamente la credibilidad de la dirigencia sindical, aunque el propósito de fondo es disminuir, anular y destruir los



sindicatos; y por ende, el movimiento sindical.

#### 5.2.1. Desprestigio de los dirigentes sindicales

Los dirigentes sindicales que tienen claridad en cuanto al papel que les corresponde desarrollar en las organizaciones y en la misma sociedad, son atacados de diversas maneras, como sucedió en el pasado etiquetándolos como comunistas, (en la época de la guerra fría, conflicto este-oeste), se señaló así a los dirigentes de diferentes organizaciones no sólo sindicales, sino de toda índole, como tales, por la dictadura de aquella época, actualmente siguen siendo atacados los dirigentes honestos, responsables y comprometidos con los intereses de la clase trabajadora que luchan por mejores condiciones de trabajo, por una repartición equitativa de la riqueza social y por una Paz verdadera. A finales del conflicto armado se fueron acuñando otros términos que el aparato ideológico del Estado convirtió en estigma señalándolos como narco-sindicalistas, lo cual daña el prestigio y destruye el trabajo que realizan los dirigentes sindicales.

#### 5.2.2. Exclusión del mercado de trabajo de los dirigentes sindicales

Los patronos y funcionarios han encontrado una forma más, como parte de la estrategia para que la clase trabajadora pierda la credibilidad en los dirigentes, como es la exclusión del mercado de trabajo, es decir, de las distintas fuentes de trabajo. Si bien es cierto los dirigentes sindicales llevan consigo el germen del sindicalismo y puede desarrollarse en cualquier empresa o institución de gobierno, también es cierto que las condiciones laborales, es decir, la explotación de la fuerza de trabajo, obliga a los trabajadores a



organizarse por cuanto en algunas empresas no hay respeto a los mismos, ni siquiera las condiciones mínimas de higiene y seguridad para ellos. Por tal razón a los dirigentes o a quienes han sido se les limita el acceso al derecho de trabajo que garantiza la Constitución Política de la República, la cual violan constantemente. Es típico escuchar en los diferentes Centros de Trabajo, que en la empresa no aceptan a trabajadores que han sido sindicalizados o bien han constituido sindicatos y/o han sido dirigentes sindicales los cuales no consiguen trabajo, pues los patronos implementan controles que les permiten que los dirigentes permanezcan sin empleo, lo que conlleva una situación difícil para sus hijos y su cónyuge. Regularmente en los formularios para solicitar empleo, hacen la pregunta directa si se ha pertenecido a alguna organización sindical, en que empresa, en que período. Además sutilmente le requieren información, sin que el trabajador note que efectivamente le están preguntando prácticamente lo mismo, es de esta manera como los patronos señalan a los dirigentes como malos trabajadores, que la calidad de su trabajo deja mucho que desear, que son haraganes, que son viciosos, que no cumplen los reglamentos de trabajo, ni con las labores que deben efectuar diariamente en la jornada de trabajo, además se dice que son bochincheros porque provocan relajamiento en los otros trabajadores, lo cual incide en la producción o en los servicios que presta la empresa o institución de gobierno. Por último se puede mencionar que a los dirigentes se les imputa que son agitadores en los centros de producción, que confunden a los trabajadores, porque éstos están satisfechos con la empresa o institución para la cual laboran; y ellos solo les provocan problemas, situación por la cual pueden perder las prestaciones que tienen así como el mismo trabajo, sin embargo, los dirigentes lo que hacen es explicarles que la plusvalía del valor de la fuerza de trabajo que desarrollan, debe dejarles mejores beneficios para su familia y por ende a la sociedad.



### 5.2.3. Desconfianza en los dirigentes

Otra causa que promueven los patronos y/o funcionarios, en sus empresas o en las instituciones del Estado, en contra de los dirigentes sindicales, es la desconfianza. Es un mecanismo para afectar la credibilidad de la dirigencia sindical, cuando se les imputa una conducta que riñe con las buenas costumbres fomentando la desconfianza entre los trabajadores, sin embargo, hay dirigentes que tienen bien cimentados sus valores y a pesar que la contraparte hará uso de la infinidad de recursos para generar desconfianza.

Un ejemplo lo constituyó el caso de la señora Sonia Wilson (único apellido), quien fue Secretaria General del Sindicato de Trabajadores de Mantenimiento y demás Dependencias Administrativas del Ministerio de Finanzas Públicas (SINTRAMAS). Las autoridades aprovechan cualquier coyuntura para destituir a los dirigentes sindicales, en este caso, fueron madurando como destituir a la señora Wilson, ya que algunas veces la suspendieron por realizar trabajo sindical, se agotó de alguna manera el tiempo de inamovilidad sindical a que tenía derecho, por lo que en forma arbitraria la destituyeron, tomando como pretexto un tachón en un formulario para solicitar un préstamo al Banco de los Trabajadores, correspondiente a los años laborados en la institución que fueron ratificados por la encargada de personal. En aquel momento se adhirió a un emplazamiento planteado contra el Ministerio de Finanzas Públicas, el cual estaba vigente y luego la señora Wilson (único apellido) instauró un incidente de reinstalación en el Juzgado Primero de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica, Juicio número 379-2002, oficial cuarto, el cual ordenó su reinstalación por medio de Auto del 19 de septiembre de 2002, el Ministerio de Finanzas Públicas, apeló el mismo, fue elevado a





la Sala Segunda de Trabajo y Previsión Social, a cargo del oficial segundo con el número de caso 432-2002, el cual confirmó la sentencia de primer grado . El Estado de Guatemala no estuvo de acuerdo con dicha resolución y promovió una Acción de Amparo, la que al finalizar el procedimiento ratificó la reinstalación de la señora Wilson (único apellido).

Ante tal situación el Ministerio de Finanzas Públicas, solicitó al Juez Primero de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica, que les autorizara el cambio de condiciones de trabajo, para darle un renglón distinto al 011 que tenía cuando la destituyeron injustificadamente, por el renglón 022, el primero es permanente y el segundo temporal.

Es así como actuaron las autoridades de turno de aquel entonces, cayendo en el ilícito de desobediencia de lo ordenado por el Juzgado Primero de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica, de reinstalar a la señora Wilson en el mismo puesto de trabajo o bien en otro de igual categoría bajo las mismas condiciones laborales y al pago de sus prestaciones, todo esto, como consecuencia de ser la ex Secretaria General en el Sindicato de Trabajadores de Mantenimiento y demás Dependencias Administrativas del Ministerio de Finanzas Públicas (SINTRAMAS). Al final fue reinstalada, Se dice que hubo una negociación con las autoridades y se retiró de la institución.

A la luz de los acontecimientos se puede ver que tanto los patronos como los funcionarios públicos, usan la superestructura del sistema, el aparato ideológico del Estado, para sus fines aviesos, pero cuando hay mujeres y hombres probos en la administración de justicia, funciona lo legal, en este caso, la señora Wilson (único apellido) demostró su



conocimiento respecto a los motivos que sustentaron las autoridades para tratar de destituirla, lo que demostró las intenciones de las autoridades, para empañar la imagen de la ex Secretaria General del SINTRAMAS en aquel momento, es así, como los trabajadores van perdiendo la credibilidad en la dirigencia sindical.

#### 5.2.4. Criminalización de los dirigentes sindicales

Los empleadores y/o funcionarios de gobierno, utilizan cualquier recurso que sirva a sus intereses, e incida en la pérdida de credibilidad de los dirigentes sindicales como por ejemplo la sindicación de un delito, lo cual deja muchas dudas entre los trabajadores, así como ante la población, además este hecho lo generalizan para todos los dirigentes, lo cual produce un rechazo, que causa mucho daño no solo a ellos sino a las organizaciones que dirigen, así como al movimiento sindical en su conjunto. Un ejemplo de la causa en mención es la publicación hecha por el rotativo “El Periódico” “quien intitula en el tiraje del diez de abril del dos mil siete: Sindicalista Nery Barrios, acusado de apropiarse de dinero de campesinos y de la compra fraudulenta de una finca”, el 22 de diciembre del 2006, el sindicalista Presidente de la Unidad de Acción Sindical y Popular (UASP), depositó en su cuenta personal de ahorro del Banco de Desarrollo Rural (BANRURAL) cinco millones que provenían de fondos de la Empresa Portuaria Quetzal como parte de una indemnización hecha a 172 familias campesinas que ocupaban sus terrenos. Dicha transacción se tomó sospechosa en cuanto al perfil económico del sindicalista, lo que provocó que el Intendente de Verificación Especial de la Superintendencia de Bancos, presentara una denuncia penal ante la Fiscalía de Lavado de Dinero y Otros Activos en contra del dirigente. Aún así los campesinos confiaron en el dirigente a quien se le llevó a



juicio, se le dictó prisión preventiva y se le otorgó una medida sustitutiva consistente en el pago de Q.1.000.000, 00 como fianza, la cual fue pagada después de permanecer algún tiempo en prisión, en ese lapso la Unidad de Acción Sindical y Popular implementó una serie de actividades para juntar dicha cantidad, para lograr la libertad del dirigente sindical, prosiguiendo el juicio respectivo. Todo esto por una investigación gubernamental. En todo caso está sindicado de un delito, continúan las etapas procesales respectivas, pero hasta el momento no ha sido condenado, es decir, no se ha probado aquel extremo.

Un ejemplo lo constituyó el caso de la señora Sonia Wilson (único apellido), quien fue Secretaria General del Sindicato de Trabajadores de Mantenimiento y demás Dependencias Administrativas del Ministerio de Finanzas Públicas (SINTRAMAS). Las autoridades aprovechan cualquier coyuntura para destituir a los dirigentes sindicales, en este caso, fueron madurando como destituir a la señora Wilson, ya que algunas veces la suspendieron por realizar trabajo sindical, se agotó de alguna manera el tiempo de inamovilidad sindical a que tenía derecho, por lo que en forma arbitraria la destituyeron, tomando como pretexto un tachón en un formulario para solicitar un préstamo al Banco de los Trabajadores, correspondiente a los años laborados en la institución que fueron ratificados por la encargada de personal. En aquel momento se adhirió a un emplazamiento planteado contra el Ministerio de Finanzas Públicas, el cual estaba vigente y luego la señora Wilson (único apellido) instauró un incidente de reinstalación en el Juzgado Primero de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica, Juicio número 379-2002, oficial cuarto, el cual ordenó su reinstalación por medio de Auto del 19 de septiembre de 2002, el Ministerio de Finanzas Públicas, apeló el mismo, fue elevado a la Sala Segunda de Trabajo y Previsión Social, a cargo del oficial segundo con el número



de caso 432-2002, el cual confirmó la sentencia de primer grado . El Estado de Guatemala no estuvo de acuerdo con dicha resolución y promovió una Acción de Amparo, la que al finalizar el procedimiento ratificó la reinstalación de la señora Wilson (único apellido).

Ante tal situación el Ministerio de Finanzas Públicas, solicitó al Juez Primero de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica, que les autorizara el cambio de condiciones de trabajo, para darle un renglón distinto al 011 que tenía cuando la destituyeron injustificadamente, por el renglón 022, el primero es permanente y el segundo temporal.

Es así como actuaron las autoridades de turno de aquel entonces, cayendo en el ilícito de desobediencia de lo ordenado por el Juzgado Primero de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica, de reinstalar a la señora Wilson en el mismo puesto de trabajo o bien en otro de igual categoría bajo las mismas condiciones laborales y al pago de sus prestaciones, todo esto, como consecuencia de ser la ex Secretaria General en el Sindicato de Trabajadores de Mantenimiento y demás Dependencias Administrativas del Ministerio de Finanzas Públicas (SINTRAMAS). Al final fue reinstalada, Se dice que hubo una negociación con las autoridades y se retiró de la institución.

A la luz de los acontecimientos se puede ver que tanto los patronos como los funcionarios públicos, usan la superestructura del sistema, el aparato ideológico del Estado, para sus fines aviesos, pero cuando hay mujeres y hombres probos en la administración de justicia, funciona lo legal, en este caso, la señora Wilson (único apellido) demostró su conocimiento respecto a los motivos que sustentaron las autoridades para tratar de



destituiría, lo que demostró las intenciones de las autoridades, para empañar la imagen de la ex Secretaria General del SINTRAMAS en aquel momento, es así, como los trabajadores van perdiendo la credibilidad en la dirigencia sindical, pero cuando se analizan a fondo las diversas acciones de los funcionarios de gobierno, vemos con total claridad cómo operan los patronos y los funcionarios públicos.



## CONCLUSIONES

1. Los dirigentes de facto, de la organización sindical del Ministerio de Finanzas Públicas no reflexionaron la acometida contra el sindicato, al proclamarse como vencedores en el proceso electoral de comité ejecutivo período 2008 al 2010, sin observar lo preceptuado en el Código de Trabajo, dejándolo acéfalo, con sus posteriores consecuencias.
2. En una organización sindical, en donde no se respetan los estatutos, tanto los diferentes comités ejecutivos, como la base sindical (los afiliados), se infiere que ignoran el contenido de los mismos, lo que indica que desconocen a su asociación profesional, lo que provoca una crisis de identidad con los intereses comunes de los trabajadores.
3. La falta de educación sindical, propicia que la asociación profesional de trabajadores del Ministerio de Finanzas Públicas, se convierta en un campo fértil para que hayan aflorado las causas que no permiten que la organización se consolide y se constituya en un sindicato de clase, que haga factible mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los laborantes y se obtengan mejores beneficios para la familia y la misma sociedad.
4. El Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Finanzas Públicas y su dirigencia, no tiene credibilidad ante sus asociados, en virtud de ciertas inclinaciones, entre las que sobresale una actitud conciliadora, temerosa de la acción, en la cual espera lograr



ciertas concesiones a costa de la renuncia y aceptación del sistema; por lo tanto, se acomoda en la llamada concepción reformista.

5. El Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Finanzas Públicas, no es ajeno a las causas que afectan a los sindicatos en general, en la pérdida de credibilidad de sus dirigentes en particular, fundamentalmente por la falta de conciencia de clase, que implica el desconocimiento del origen, de la naturaleza y objetivos de los sindicatos; así como la falta de identificación con los intereses comunes de los trabajadores.



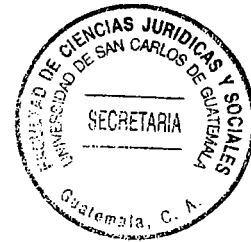
## RECOMENDACIONES

1. Los afiliados y la dirigencia de la organización sindical del Ministerio de Finanzas Públicas, deben realizar un diagnóstico fáctico del actuar de los dirigentes y su base sindical, que les permita efectuar un estudio a fondo, de cómo se encuentra la asociación profesional en cuanto a su fortaleza y sus debilidades, para darle un nuevo enfoque ajustado a la realidad, porque si no se efectúa dicho ejercicio, esta organización se destruirá.
2. Es conveniente que el Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Finanzas Públicas modifique sus estatutos, ya que actualmente funciona con los originalmente aprobados, lo que significa en un momento dado que los mismos están obsoletos; por lo que debe lucharse para que se modifique la legislación laboral nacional, debido a los cambios que a nivel mundial se han dado en relación a la legislación laboral y, por ende, en lo sindical.
3. El Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Finanzas Públicas, debe elaborar un programa acorde a las necesidades que arroje el diagnóstico de su organización que ayude a los trabajadores a adquirir conciencia de clase; y los guíe a cumplir la misión histórica en la que los protagonistas son ellos mismos, ya que en los últimos años el movimiento sindical se ha visto disminuido por una serie de factores nefastos para la organización sindical.





4. El sindicato de trabajadores del Ministerio de Finanzas públicas debe organizar jornadas de capacitación y formación de cuadros de relevo, para que sean las nuevas generaciones las que tomen el reto y la responsabilidad que conlleva dirigir una organización, jugando el papel protagónico que les corresponde al enfrentar la realidad, porque de no hacerlo, la organización sindical, nunca podrá desarrollarse como tal.
  
5. La organización sindical de trabajadores del Ministerio de Finanzas Públicas, debe afiliarse a una central sindical o a una federación nacional, pero con participación activa, debate y autorización de la Asamblea General de los Trabajadores, para que exista verdadera representación, porque hasta el momento son decisiones propias del comité ejecutivo y éste sólo debe ejecutar las decisiones de los trabajadores afiliados.



## BIBLIOGRAFÍA

ALEXANDROV, N.G. **El Estado y el derecho**. Guatemala, Ed. Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de San Carlos de Guatemala. 1977. (Colección de textos jurídicos No. 1)

ASKOLDOVA, Svetlana. **Centenario de los sucesos en Chicago**. Traducido al español por Liudmila Roschina. Moscú, Ed. De la Agencia de Prensa Novosti, 1986.

Ciencia y Tecnología para Guatemala, A.C. **El movimiento sindical en Guatemala, 1975-1985**. México, D.F., (s.e.) 1989.

Ciencia y Tecnología para Guatemala, A.C. **El movimiento sindical en Guatemala, 1986-88, parte II**. México, D.F., (s.e.) 1990.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho administrativo**. Guatemala, Ed. Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de San Carlos de Guatemala. 1990.

ESPINOZA, Humberto. **Organizaciones sindicales**. Guatemala, Ed. Quinto Sol, (s.f.).

**Estudios sobre el capital**. Guatemala, Ed. Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1979, (Colección textos económicos No. 15).

GARCÍA LAGUARDIA, Jorge Mario y Eduardo Vásquez Martínez. **Constitución y orden democrático**. Guatemala, Centroamérica., Ed. Universitaria, 1984.

GÓMEZ PADILLA, Julio. **Marcha histórica de la economía**. Guatemala, Ed. Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de San Carlos de Guatemala. 1980. (Colección textos económicos No. 16).

HARNECKER, Marta. **Los conceptos elementales del materialismo histórico**. 26ª. ed., México, D.F. Siglo Veintiuno, Editores, S.A., 1974.

Instituto Internacional de Derechos Humanos, Unesco, **Manual de educación en derechos humanos**. San José, Costa Rica, (s.e.) 1999.

LENIN, V.I. **Acercas de los sindicatos**. Moscú, Ed. Agencias de Prensa Novosti. 1982.

LENIN, Ilich Vladimir. **Obras completas**. México, 2ª. ed., Ed. Salvador Allende, 1978, t. 29.

LOPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del movimiento sindical guatemalteco**. Guatemala, Ed. Estudiantil Fénix, 2005.

MARX, Carlos, **Miseria de la filosofía**. México, Ed. Nacional, 1966.



MARX, Carlos y Federico Engels. **Acerca de los sindicatos.** México, D.F.; Ed. Quinto Sol.

MARX, Carlos y Federico Engels. **Obras escogidas.** 2t.; Moscú. Ed. Progreso. 1996.

NAVAS ALVAREZ, María Guadalupe. **El movimiento sindical como manifestación de la lucha de clases.** Guatemala, Ed. Estudiantil Fénix, 2005.

PLEJANOV, Jorge. **Sindicalismo y marxismo.** 1ª. Ed.: México, D. F., Ed. Grijalbo, 1968.

RODRÍGUEZ, Alfredo. **Compendio histórico de Guatemala.** Guatemala, Ed. La Plaza, 2000.

#### **Legislación:**

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

**Constitución de la República de Guatemala,** Asamblea Nacional Constituyente 1965.

**Estatuto Fundamental de Gobierno,** Decreto 24-82, de la Junta Militar de Gobierno y sus reformas.

**Convenios Internacionales de Trabajo, ratificados por Guatemala.** Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

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

**Ley de Servicio Civil,** Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala.

**Ley de Sindicalización y regulación de la huelga de los trabajadores del Estado,** Decreto 71-86 y Decreto 35-96 ambos del Congreso de la República.

**Recopilación de leyes y reglamentos universitarios,** Guatemala, Centro América, Vol. 0, Universidad de San Carlos de Guatemala, Ed. Universitaria, 1993.

**Estatutos del Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Finanzas Públicas.** Guatemala Diario de Centro América, 17 de septiembre de 1987.

