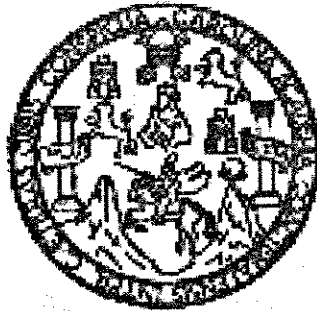


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE INGENIERÍA

**ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS ORGANIZACIONES LABORALES,
SOLIDARISTAS Y SINDICALISTAS EN EMPRESAS DE BIENES Y
SERVICIOS DEL MEDIO GUATEMALTECO**

TESIS

**PRESENTADA A LA JUNTA DIRECTIVA DE LA
FACULTAD DE INGENIERÍA
POR**

EDWIN GEOVANNY VALLADARES VILLEGAS

**AL CONFERÍRSELE EL TÍTULO DE
INGENIERO INDUSTRIAL**

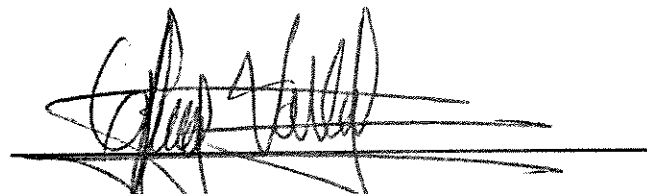
GUATEMALA, OCTUBRE DE 1997

HONORABLE TRIBUNAL EXAMINADOR

Cumpliendo con los preceptos que establece la ley de la Universidad de San Carlos de Guatemala, presento a su consideración mi trabajo de tesis titulado :

ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS ORGANIZACIONES LABORALES,
SOLIDARISTAS Y SINDICALISTAS EN EMPRESAS DE BIENES Y SERVICIOS
DEL MEDIO GUATEMALTECO

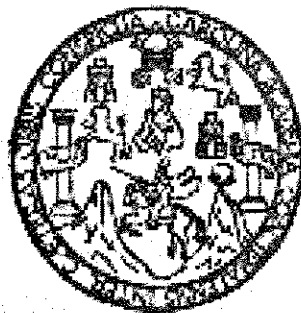
tema que me fuera asignado por la Dirección de la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial con fecha 1 de abril de 1997.



Edwin Geovanny Valladares Villegas

08
T(4117)
c.4

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE INGENIERÍA

MIEMBROS DE JUNTA DIRECTIVA

DECANO : Ing. Herbert René Miranda Barrios
VOCAL 1ro: Ing. Miguel Ángel Sánchez Guerra
VOCAL 2do: Ing. Jack Douglas Ibarra Solórzano
VOCAL 3ro : Ing. Juan Adolfo Echeverría Méndez
VOCAL 4to : Br. Víctor Rafael Lobos Aldana
VOCAL 5to : Br. Wagner Gustavo López Cáceres
SECRETARIA : Inga. Gilda Marina Castellanos de Illescas

TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN GENERAL PRIVADO

DECANO : Ing. Herbert René Miranda Barrios
EXAMINADOR : Ing. Jorge Peláez Castellanos
EXAMINADOR : Ing. Aldo García Moro
EXAMINADOR : Ing. José Francisco Gómez Rivera
SECRETARIA : Inga. Gilda Marina Castellanos de Illescas

Guatemala, 30 de mayo de 1997

Ingeniero
José Francisco Gómez Rivera
Director, Escuela de Mecánica Industrial
Facultad de Ingeniería, USAC

Ingeniero Gómez:

De la manera más atenta le informo que en mi calidad de profesional asesor nombrado he revisado el trabajo de tesis que servirá como proyecto de graduación al estudiante Edwin Geovanny Valladares Villegas, carnet 26-13323 y que lleva por título ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS ORGANIZACIONES LABORALES SOLIDARISTAS Y SINDICALISTAS EN EMPRESAS DE BIENES Y SERVICIOS DEL MEDIO GUATEMALTECO.

De la revisión y asesoría hecha puedo informar que el trabajo anteriormente mencionado es aprobado por mi persona para su posterior presentación al profesional revisor de tesis.

Esperando su atención a la presente, se suscribe de usted



Ing. Erick Rodolfo González Chávez
Colegiado No. 2019
Asesor nombrado

C.C. Ing. Cecilio Baeza
Revisor de tesis

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



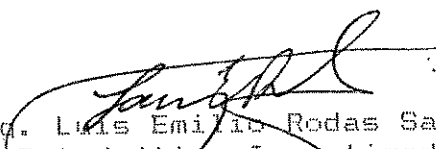
FACULTAD DE INGENIERIA

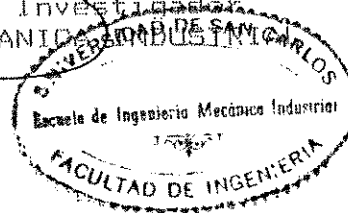
Escuelas de Ingeniería Civil, Ingeniería
Mecánica Industrial, Ingeniería Química,
Ingeniería Mecánica Eléctrica, Técnica
y Regional de Post-grado de Ingeniería
Sanitaria.

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, Centroamérica

El Catedrático Investigador de la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de San Carlos de Guatemala, luego de conocer el dictamen del Asesor al Trabajo de Tesis titulado **ANALISIS COMPARATIVO DE LAS ORGANIZACIONES LABORALES SOLIDARISTAS Y SINDICALISTAS EN EMPRESAS DE BIENES Y SERVICIOS DEL MEDIO GUATEMALTECO**, presentado por el estudiante universitario Edwin Geovanny Valladares Villegas, aprueba el presente trabajo y recomienda la autorización del mismo.

ID Y ENSEÑAD A TODDS


Ing. Luis Emilio Rodas Samayoa
Catedrático Investigador
INGENIERÍA MECÁNICA INDUSTRIAL



Guatemala, septiembre de 1997

emds

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE INGENIERIA

El Director de la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de San Carlos de Guatemala, luego de conocer el dictamen del Asesor con el Visto Bueno del Coordinador de Area, del Coordinador General de Tesis y del Licenciado en Letras, al trabajo de tesis titulado **ANALISIS COMPARATIVO DE LAS ORGANIZACIONES LABORALES, SOLIDARISTAS Y SINDICALISTAS EN EMPRESAS DE BIENES Y SERVICIOS DEL MEDIO GUATEMALTECO**, presentado por el estudiante universitario **Edwin Geovanny Valladares Villegas**, aprueba el presente trabajo y solicita la autorización del mismo.

Y ENSEÑANZA A TODOS


Ing. Francisco Gómez Rivera
DIRECTOR
INGENIERIA MECANICA INDUSTRIAL



Guatemala, octubre de 1,997.

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

emds

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE INGENIERIA

El Decano de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de San Carlos de Guatemala, luego de conocer la aprobación por parte del Director de la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial, al trabajo de tesis titulado **ANALISIS COMPARATIVO DE LAS ORGANIZACIONES LABORALES, SOLIDARISTAS Y SINDICALISTAS EN EMPRESAS DE BIENES Y SERVICIOS DEL MEDIO GUATEMALTECO**, presentado por el estudiante universitario Edwin Geovanny Valladares Villegas, procede a la autorización para la impresión de la misma.

IMPRIMASE


Ing. Herbert René Miranda Barrios
DECANO



Guatemala, octubre de 1,997.

emds

AGRADECIMIENTOS

A mi padre Jorge Arturo Valladares (QEPD):

Este triunfo es también tuyo, mi gran protector y forjador, porque siempre me enseñaste el camino del bien y me infundiste la continua sed de superación que siempre llevaré conmigo. Espero que te sientas feliz, porque sé que hoy desde las alturas de la gloria de Dios estarás viendo realizado uno de tus sueños.

A mi madre Isabel Villegas de Valladares :

Porque siempre has sido la madre ejemplar y justa que cualquier persona puede desear. En este momento quiero agradecerte el apoyo incondicional que recibí de tu parte en toda mi formación académica. Sea mi triunfo una pequeña muestra del agradecimiento que siempre te tendré.

A mis hermanos Jorge y Donald :

Eterna gratitud por el apoyo de verdaderos hermanos que siempre me han dado.

A mis tíos :

A todos, muchas gracias por su apoyo y sabios consejos.

Al Ing. Erick Rodolfo González :

Especial agradecimiento por su labor de asesor y guía en la realización del presente trabajo.

A las licenciadas Amparo Lainfiesta, Lisette Estévez y Cinthia Alterio de Prato :

Muchas gracias por su apoyo y orientación en la realización de esta tesis.

A las personas que con su cariño, compañerismo y lealtad me ayudaron en mi carrera universitaria; en especial a Mayté Peralta Gutiérrez, Jorge Cárcamo González y Geovani Linares Chacón.

DEDICATORIA

Acto que dedico:

A Dios Todopoderoso:

Creador supremo, cuya iluminación espero siempre tener.

A la tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala:

Forjadora de intelectuales útiles a la patria.

A la Facultad de Ingeniería:

Diseñadora de los Ingenieros sobre los que descansan los cimientos del desarrollo de nuestra Guatemala.

A mis padres:

De quienes siempre tuve el apoyo y el optimismo para hacerme hombre de bien. Tengan la certeza de que hoy están entregando un hijo útil a la sociedad y a Guatemala.

INDICE GENERAL

LISTA DE CUADROS.....	I
GLOSARIO.....	II
INTRODUCCIÓN.....	III

1. INTRODUCCION

1.1 Organizaciones laborales de Guatemala.....	1
1.1.1 El solidarismo.....	2
1.1.2 El sindicalismo.....	3
1.2 Análisis actual del solidarismo y sindicalismo.....	4
1.2.1 Retrospectiva del sindicalismo.....	4
1.2.2 Antecedentes del sindicalismo.....	4
1.2.3 Análisis del solidarismo.....	5
1.2.4 Evolución del solidarismo en Guatemala.....	6
1.3 Planteamiento de la hipótesis de trabajo.....	7
1.3.1 Definición del problema.....	7
1.3.2 Delimitación del problema.....	7
1.3.3 Planteamiento de objetivos.....	8
1.3.3.1 Objetivo general.....	8
1.3.3.2 Objetivos específicos.....	8
1.3.4 Planteamiento de la hipótesis.....	8

2. EL SOLIDARISMO

2.1 Definición.....	9
2.1.1 Concepto de solidaridad.....	9
2.1.2 Concepto de solidarismo.....	9
2.2 Características.....	10
2.3 Medios.....	12
2.3.1 Base legal para formar un movimiento solidarista.....	12
2.3.2 Requisitos y funcionamiento.....	13
2.3.2.1 Derechos y obligaciones de los trabajadores.....	15
2.3.2.2 Derechos y obligaciones del patrono.....	15
2.4 Retiro voluntario y obligatorio de los asociados y sus efectos.....	16
2.4.1 Renuncia voluntaria a la empresa.....	16
2.4.2 Por suspensión o expulsión de la asociación.....	16
2.4.3 Despido de la empresa con responsabilidad patronal.....	16
2.4.4 Despido de la empresa sin responsabilidad patronal.....	16
2.4.5 Retiro voluntario de la asociación, pero no de la empresa.....	17
2.4.6 Fallecimiento del trabajador afiliado.....	17
2.4.7 Jubilación del trabajador afiliado.....	17
2.5 Origen y manejo de los fondos.....	17
2.5.1 Primera fase.....	17
2.5.2 Segunda fase.....	17
2.5.3 Tercera fase.....	18

3. EL SINDICALISMO

3.1 Definición.....	19
3.2 Tipos de sindicatos.....	19
3.2.1 Sindicato amarillo.....	19
3.2.2 Sindicato blanco.....	20
3.2.3 Sindicato rojo.....	20
3.3 Características.....	20
3.4 Medios.....	21
3.4.1 Base legal para formar una asociación sindical.....	21
3.4.2 Requisitos y funcionamiento.....	21
3.4.3 Origen de los fondos.....	22

4. SOLIDARISMO Y SINDICALISMO EN EMPRESAS DE BIENES Y SERVICIOS

4.1 Beneficios obtenidos por las empresas.....	24
4.1.1 Beneficios brindados por el solidarismo.....	24
4.1.1.1 Mejor calidad en la fabricación de productos.....	24
4.1.1.2 Calidad en el suministro de materia prima.....	24
4.1.1.3 Puntualidad.....	24
4.1.1.4 Cuidado y mantenimiento de instalaciones, maquinaria y equipo.....	24
4.1.1.5 Aspectos administrativos.....	24
4.1.2 Beneficios brindados por el sindicalismo.....	24
4.1.2.1 Mejoramiento en instalaciones y maquinaria de la empresa.....	26
4.1.2.2 Mayor competitividad dentro de la empresa.....	26
4.2 Desventajas para las empresas.....	26
4.2.1 Desventajas generadas a la empresa por el solidarismo.....	26
4.2.2 Desventajas generadas a la empresa por el sindicalismo.....	26
4.2.2.1 Mayor clima de confrontación obrero-patronal.....	27
4.2.2.2 Se da mayor poder al trabajador ocioso.....	27
4.2.2.3 Empresa genera mala imagen, por malas condiciones de trabajo.....	27
4.2.2.4 Los sindicatos hacen a la empresa menos flexible.....	27
4.2.2.5 En sindicatos pasivos, existe el peligro constante de huelga.....	28
4.3 Beneficios obtenidos por el trabajador asociado.....	28
4.3.1 Beneficios brindados por el solidarismo.....	28
4.3.2 Beneficios brindados por el sindicalismo.....	28
4.3.2.1 Mayor oportunidad de hacer oír su voz.....	28
4.3.2.2 Protección contra abusos del patrono.....	29
4.3.2.3 Oportunidad de participar en la política nacional.....	29
4.3.2.4 Mayor poder de negociación.....	29
4.3.2.5 Mayor conjunción entre compañeros de trabajo.....	29
4.4 Desventajas para el trabajador asociado.....	29
4.4.1 Desventajas para el trabajador solidarista.....	29
4.4.2 Desventajas para el trabajador sindicalista.....	29

5. RELACIONES OBRERO-PATRONALES

5.1 El clima organizacional.....	31
5.1.1 Definición.....	31
5.1.2 El papel de la moral.....	31

5.1.3	Interés económico.....	32
5.1.4	Interés humanista.....	32
5.1.5	Relación con la productividad.....	32
5.1.6	Relación del clima organizacional con los movimientos solidaristas y sindicalistas.....	32
5.1.6.1	El enfoque solidarista.....	32
5.1.6.2	El enfoque sindicalista.....	33
5.1.7	Conveniencia de las asociaciones.....	33
5.1.7.1	Actitud de la parte patronal.....	34
5.1.7.2	Actitud de la parte laboral.....	34
5.2	Comunicación.....	35
5.2.1	Definición.....	35
5.2.2	Efecto de las asociaciones laborales sobre la comunicación.....	35
5.2.2.1	El movimiento solidarista.....	36
5.2.2.2	El movimiento sindical.....	36
5.2.3	Conveniencia de una asociación sobre la otra.....	36
5.3	Motivación.....	37
5.3.1	Evaluación de la motivación.....	37
5.3.1.1	Enfoque solidarista en la motivación.....	37
5.3.1.2	Enfoque sindicalista en la motivación.....	38
5.3.2	Conveniencia de una asociación sobre otra.....	38
5.4	Relaciones laborales.....	39
5.4.1	Influencia de las asociaciones laborales en las relaciones laborales.....	40
5.4.1.1	Influencia de la asociación solidarista.....	40
5.4.1.2	Influencia de la asociación sindical.....	40
5.5	Productividad de la empresa.....	40
5.5.1	Productividad del trabajador solidarista.....	40
5.5.2	Productividad del trabajador sindicalista.....	40
5.6	Planeación, implementación y control de estrategias y políticas.....	41
5.6.1	El manejo del aspecto solidarista.....	42
5.6.2	El manejo del aspecto sindical.....	42
5.7	Medición del grid organizacional dentro de la empresa.....	43
5.7.1	La tercera dimensión.....	43
5.7.2	Interpretación del grid organizacional.....	44
5.8	Análisis laboral FODA.....	45
5.8.1	Fortalezas.....	45
5.8.2	Oportunidades.....	46
5.8.3	Debilidades.....	46
5.8.4	Amenazas.....	46
5.9	Perspectiva para ambos movimientos en el medio laboral.....	46
5.9.1	Movimiento solidarista.....	46
5.9.1.1	Cambios en políticas administrativas.....	47
5.9.1.2	Logro de sus objetivos.....	47
5.9.1.3	Beneficios a corto, mediano y largo plazo.....	47
5.9.1.4	Credibilidad de sus dirigentes.....	47
5.9.1.5	Funcionamiento democrático.....	48
5.9.1.6	Renovación de la junta directiva cada año.....	48
5.9.1.7	No hay lugar a corrupción en una asociación solidarista.....	48
5.9.2	Movimiento sindicalista.....	48

5.9.2.1	Cambios en políticas administrativas.....	48
5.9.2.2	Falta de logro de sus objetivos.....	49
5.9.2.3	Falta de credibilidad de sus dirigentes.....	49
5.9.2.4	Falta de funcionamiento democrático.....	49
5.9.2.5	Represión y persecución.....	49
5.9.2.6	Manipulación del movimiento sindical por parte del patrono.....	49

6. ANALISIS COMPARATIVO DE LAS ASOCIACIONES SOLIDARISTAS Y SINDICALISTAS EN UNA EMPRESA DE BIENES Y SERVICIOS

6.1	Investigación.....	51
6.1.1	Investigación bibliográfica.....	51
6.1.2	Investigación de campo.....	51
6.1.2.1	Entrevistas.....	51
6.1.2.2	Encuestas.....	51
6.2	Metodología.....	52
6.3	Medición del cumplimiento de los objetivos.....	52
6.4	Comprobación de la hipótesis.....	53
6.5	Análisis e interpretación de resultados.....	54

CONCLUSIONES.....IV

RECOMENDACIONES.....V

REFERENCIAS.....VI

BIBLIOGRAFIA.....VII

OTROS MEDIOS DE CONSULTA.....VIII

ANEXOS.....IX

Anexo 1: Beneficios brindados por el solidarismo

Anexo 2: Modelo de entrevistas realizadas en empresas

Anexo 3: Acuerdo gubernativo 515-93 (inscripción de asociaciones solidaristas)

Anexo 4: Estadísticas sindicales

Anexo 5: Casos prácticos: logros alcanzados por las asociaciones solidaristas de Embotelladora La Mariposa y Hotel Ramada Antigua

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO 1: ESQUEMA DE LOS TRES SISTEMAS ECONÓMICOS EN EL DISCURSO SOLIDARISTA	12
CUADRO 2: SINOPSIS DE LA CONVENIENCIA DE UNA ASOCIACIÓN SOBRE LA OTRA	35

GLOSARIO

Análisis FODA: señala las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que tiene una empresa en cualquier medio competitivo.

Capitalismo: sistema económico y social basado en el dinero como fuente de riqueza, y en la propiedad privada de los medios de producción.

Clima organizacional: enfoque moderno del comportamiento que consiste en el estudio de los métodos de acción tradicionales y cultura particular; es la suma total de las actitudes del trabajador dentro de la empresa, especialmente en lo relativo a la salud y comodidad de los que en ella laboran.

Colegiación profesional: integración del individuo de cierta profesión al colegio que agrupa a su gremio bajo ciertos estatutos.

Comunicación: proceso de transmitir la información, el significado y entendimiento de una persona, lugar o cosa a otra persona, lugar o cosa.

Comunismo: ideología social, política y económica, en el cual estos tres aspectos son regidos por el estado, siendo su principal característica la colectivización del individuo.

Empresa periférica: empresa satélite que se forma de una empresa matriz y que está bajo la conducción o asesoramiento de la empresa matriz.

Grid organizacional: elaborado por Robert Blake y Jane Mouton; el grid organizacional o grid administrativo analiza el clima organizacional de una empresa generado por el liderazgo y su enfoque, dado por el patrono, gerentes, mandos medios y supervisores. El grid es un diagrama bidimensional con un eje horizontal denominado "interés por la producción" y uno vertical denominado "interés por la gente". Ultimamente se le ha agregado un tercer eje de profundidad, que mide el tiempo, o la consistencia del estilo de liderazgo.

IVS: fondo de invalidez, vejez y sobrevivencia, al cual se acogen las personas que han terminado su vida laboral.

JIT: del inglés just in time (justo a tiempo); política administrativa de origen japonés dirigida a reducir costos mediante el poco o nulo mantenimiento en existencia de inventarios.

Moral: actitud de los individuos y grupos hacia su ambiente de trabajo y hacia su cooperación voluntaria.

Motivación: no se puede asociar ningún significado universal con el concepto de motivación, pues este término se ha utilizado en diversas formas. Las teorías de motivación individual o naturaleza y causas del comportamiento humano se dividen en teoría de las necesidades (Abraham Maslow), de los impulsos, de las tensiones, de las expectativas, de los valores y de la combinación. La mas popular de ellas es la de Abraham Maslow.

Concientizar para la realización de algo.

Causa o razón que determina que exista o se haga algo.

Productividad: se puede entender por productividad como la medida en que una empresa usa eficazmente sus recursos. Es una medida de la relación entre los recursos obtenidos y los recursos invertidos para producir un bien o servicio.

Relaciones laborales: las relaciones laborales dentro de la empresa vienen determinadas por la forma de comunicarse de los empleados que laboran en dicha empresa. Las clasificaciones de la comunicación formal e informal se refieren a los estilos, maneras y formatos de los flujos de información organizacional.

Sindicalismo: teoría y práctica de la acción sindical integrada por un movimiento amplio basado en los sindicatos; estructura primaria que señala el fundamento de la organización sindical.

Sindicato: es toda asociación permanente de trabajadores, patronos o de personas de profesión u oficio independientes (trabajadores independientes), constituidas exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes (Código de Trabajo de Guatemala).

Solidarismo: movimiento orientado a lograr la armonía y bienestar de trabajadores y empresarios dentro de un marco de cooperación solidaria entre la empresa y los que en ella laboran.

INTRODUCCION

Actualmente, los trabajadores de empresas del medio guatemalteco, de producción de bienes y de prestación de servicios, tienen la ineludible necesidad de agruparse en alguna asociación laboral que les garantice sus derechos, tanto laborales como humanos, y que a la vez busque un desarrollo integral del trabajador.

En vista de que dichas asociaciones laborales vienen a constituirse en sindicatos y más recientemente en asociaciones solidaristas y a costa -algunas veces- de los movimientos sindicales, el presente trabajo busca hacer un análisis comparativo de ambas asociaciones laborales que muestre las ventajas que ofrece una y otra, tanto para el trabajador como para la empresa en cuyo seno se den una o ambas agrupaciones laborales.

El trabajo se inicia con una breve descripción de lo que son ambas asociaciones laborales, asimismo se hace el planteamiento de las hipótesis de trabajo y sus objetivos. En el segundo capítulo, se estudia con detalle el movimiento solidarista. En el tercero se hace un extenso estudio del movimiento sindical obrero. En estos dos últimos capítulos, se estudia la historia de ambos movimientos, su definición y la forma como han venido operando en Guatemala, su base legal y los derechos y obligaciones que tienen todos los que forman la empresa. El cuarto y quinto capítulo son la parte medular del presente trabajo, pues en el cuarto se analizan las ventajas y desventajas que traen a empresa y trabajador los movimientos solidaristas y sindicalistas, análisis hecho con base en encuestas y entrevistas realizadas, para luego pasar al capítulo cinco al estudio de los efectos sobre las relaciones obrero patronales en una empresa que posea una o ambas asociaciones laborales; se finaliza en el capítulo seis con la medición del cumplimiento de los objetivos planteados y la comprobación de hipótesis.

Es de hacer notar que la interpretación de las conclusiones finales quedan a juicio del lector; juicio que se habrá de hacer con base en la exposición dada en este trabajo y en el cual siempre se trató de ser objetivo e imparcial para llegar a una conclusión valedera.

1. INTRODUCCION

El mundo moderno ha entrado en una época de cambios constantes y cada vez más rápidos en los campos políticos, tecnológicos, industriales y comerciales. Dichos cambios apuntan hacia una mayor integración y consenso entre las partes en disputa en determinado campo, por ejemplo el fin de la guerra fría, la cooperación entre las superpotencias en la carrera espacial, la integración de megabloques económicos (TLC, UE, Mercosur, etc.). Las viejas doctrinas sociales de lucha de clases han demostrado su carácter falaz. Los mercados mundiales exigen a Guatemala eficiencia y competitividad y como región, nuestro país habrá de competir por los mercados europeo y norteamericano con los tigres de oriente y el Caribe. A la vez tendrá que resolver los problemas internos de educación, salud e infraestructura; el país habrá de prepararse para la competencia global o condenarse al perpetuo subdesarrollo, sin descuidar -claro está- la resolución de los tres problemas mencionados. El reto es grande y, para enfrentarlo, el país deberá de aplicarse en el ordenamiento de factores básicos de producción, entre ellos, la fuerza laboral para resolver las diferencias existentes.

En este proceso integrador, Guatemala no ha sido la excepción y en el sector laboral se ve una muestra de ello con la integración de la fuerza laboral y patronal en busca de objetivos comunes a ambos, bajo el concepto de solidaridad mutua. Por otra parte, el sector laboral cuenta con la forma tradicional de agrupación: el sindicato de trabajadores. Es muy probable que todo administrador de la actualidad se encuentre con una o ambas agrupaciones laborales, y entonces surgirán las clásicas interrogantes del administrador: ¿Cómo establecer el equilibrio entre los intereses del trabajador y los del patrono? ¿Cómo apoyar el desarrollo del país y por ende, el del trabajador desde la empresa? y específicamente, ¿Qué camino u opción se deberá tomar?

El presente trabajo, no pretende determinar la superioridad, pero sí la conveniencia de una asociación laboral respecto de la otra, según sea el tipo de empresa en estudio, al mismo tiempo que se hace un análisis comparativo de ambas organizaciones laborales, para mostrar las ventajas y desventajas que presentan a trabajadores, administradores, directivos-propietarios y a la empresa en conjunto, y que luego repercutirán en el desarrollo de una Guatemala cada vez más necesitada de competitividad y eficiencia ante las exigencias del inexorable proceso integrador del orbe.

En este trabajo, se da una descripción de ambas organizaciones laborales, de la forma como han venido operando en Guatemala y de las perspectivas que tienen en la actualidad. El trabajo se puede dividir en dos aspectos básicos: comparación en empresas de producción de bienes y productos y comparación en empresas de prestación de servicios.

Asimismo también se puede definir en tres fases: descripción de ambas

organizaciones, estudio de ellas en empresas de bienes y servicios del medio nacional, y las consecuencias que ambas traen a la empresa y a los trabajadores en donde existen una o ambas organizaciones. Quedará al lector la interpretación y decisión sobre los resultados que se presenten en este trabajo.

1.1 Organizaciones laborales en Guatemala

En Guatemala, existen básicamente tres tipos de organizaciones laborales: sindicalismo, solidarismo y cooperativismo. De ellas, las dos últimas se basan en el principio de unidad, de ayuda mutua y solidaria entre los propietarios del capital y recursos de producción y los que aportan la fuerza de trabajo. Ambas profesan el concepto de propiedad y de libre empresa, no así el sindicalismo, cuyos lineamientos básicos se orientan a defender los derechos de los trabajadores tanto a nivel empresa y de gremio como a nivel nacional.

Acerca del cooperativismo y solidarismo, se les ha definido como agrupaciones laborales hermanas y cuyos medios de operación son similares, a diferencia del sindicalismo; esto ha generado la inevitable confrontación entre solidaristas y sindicalistas que compiten entre sí por proporcionar al trabajador un mejor nivel de vida, basado en mejores condiciones de trabajo. Entre sindicalismo y cooperativismo no se ha señalado pugna alguna porque el ámbito de acción de ambas organizaciones es muy diferente, así como los trabajadores a los cuales se dirigen. Dado que en la actualidad se está tratando de transformar a Guatemala de un país puramente agrícola a un país industrializado y convertir el actual renglón productivo agrícola en un medio de producción agrícola-industrial, el presente trabajo se centrará en las dos asociaciones que compiten entre sí en el ámbito industrial: solidarismo y sindicalismo.

1.1.1 El solidarismo

"No hay idea más grande que aquella a la que le llegó su momento". Así define -al citar a Víctor Hugo- la Licda. Rina Sanchinelli, Directora Ejecutiva de la Unión Solidarista Guatemalteca a la efectividad y aceptación del movimiento solidarista en Guatemala.

Básicamente, el solidarismo es una forma de agrupación laboral que busca el desarrollo general y completo del trabajador. Para ello, se basa en el desarrollo económico y en la premisa básica de que no puede haber un desarrollo integral sin que antes haya un desarrollo económico, es decir, que si se sitúa en la pirámide de necesidades de Abraham Maslow primero se habrán de satisfacer las necesidades básicas para que una vez alcanzado este objetivo, se pase a la satisfacción de las necesidades de orden superior en el ser humano.

El movimiento solidarista fue originado en Costa Rica por el Lic. Alberto Martén Chavarría e introducido a Guatemala en 1961 por el señor Alvaro Portella Lumbreras, y solo existe en estos dos países, por lo cual es un movimiento laboral puramente centroamericano.

El solidarismo busca el desarrollo económico mediante el ahorro, la formación de capital y la libre asociación o libre empresa. Es decir que busca convertir al trabajador en propietario de los medios de producción y cuenta con la anuencia y el apoyo del patrono de la empresa en donde se quiera formar dicho movimiento. En otras palabras, busca "democratizar la riqueza", y utiliza la fórmula que hizo rico al rico para hacer rico al pobre.

El modo de operación del solidarismo se puede entender fácilmente, si se piensa en que es una forma de aumentar las utilidades de la empresa para luego distribuirla equitativamente: una parte para la empresa y otra para el trabajador. Los líderes solidaristas de Guatemala lo definen como generar la riqueza y entonces hacer al trabajador propietario de dicha riqueza aumentada. Los mercadólogos lo pueden definir como la política de no partir el actual pastel, sino de hacerlo crecer y/o generar más para luego repartirlos. Los especialistas en ciencias sociales lo definen no como quitarle riqueza al que ya tiene, sino trabajar junto al que ya tiene riqueza para formar riqueza propia. Desde la perspectiva que se quiera ver, el objetivo fundamental del solidarismo es proporcionar al trabajador el desarrollo económico trabajando junto al patrono y haciendo progresar a la empresa.

1.1.2 El sindicalismo

El sindicalismo se puede definir como una organización de trabajadores constituidos para defender sus derechos que no han sido respetados por el patrono, empresa o empleador. Se basa en la premisa de que la unión hace la fuerza, por lo cual se genera el sindicato para hacer oír sus ideas, sugerencias y derechos que no fueron oídos con anterioridad. Históricamente nació en las siderúrgicas norteamericanas para evitar los abusos que se cometían con los niños que trabajaban, las deficientes condiciones de trabajo y el alto número de horas en la jornada de trabajo. En la actualidad, se enfoca más al aspecto económico, como lo son el establecimiento del pago por hora, horas extras, beneficios y prestaciones adicionales. Generalmente el movimiento sindical no es bien visto por el patrono.

Tradicionalmente, el sindicalismo se ha opuesto a los intereses del patrono, porque considera que éste busca la satisfacción de sus intereses y atropella los intereses del trabajador. El ámbito de acción del sindicalismo es más general, de un nivel macro y nacional, y no se circunscribe a la actuación dentro de la empresa. Entre sus objetivos declarados están el buscar un desarrollo completo del trabajador, mediante la satisfacción de sus necesidades, las cuales no serán satisfechas si son contrarias o van en detrimento de los intereses del patrono.

Su modo de operación es el de confrontación y contraposición, pasando por la suspensión de las actividades laborales; puede llegar hasta las medidas drásticas y violentas. Asimismo, pueden protestar no sólo por medidas internas de la empresa, sino por medidas adoptadas por el estado en su conjunto (gobierno, legislativo, municipalidad, etc.) y que van en contra de los intereses o en atropello de los derechos del trabajador.

1.2 Análisis actual del solidarismo y sindicalismo

En la actualidad, las asociaciones laborales solidaristas y sindicalistas se encuentran en una constante polémica acerca de cuál de ellas proporcionan en mejor forma y en mayor grado el declarado objetivo: superación del nivel de vida del trabajador. Aunque es necesario acotar que las estrategias de ambas asociaciones laborales son completamente distintos, se puede decir que son concurrentes, ya que en cierto momento convergen en lo que buscan. También, ambas reclaman el derecho de representar a los trabajadores y el hecho de ser la opción que tiene la fuerza laboral para mejorar su nivel de vida.

1.2.1 Retrospectiva del sindicalismo

El sindicalismo ha experimentado continuamente cambios en su número; ha habido aumentos y disminuciones en el número de asociaciones sindicales, debido a diferentes causas atribuibles en parte a los sindicalistas, y en parte a cuestiones externas.

Entre las razones de disminución del movimiento sindical que se pueden atribuir a sus integrantes, están:

- Falta de credibilidad en los líderes del movimiento
- Falta de objetivos claros y definidos en la formación del sindicato
- Apatía del trabajador en afiliarse a una asociación laboral.

Entre las causas externas de disminución del movimiento sindical se pueden mencionar:

- Represión generalizada de movimientos clasistas
- Obsolescencia de las ideas básicas socialistas a nivel internacional y a las cuales son afines los movimientos sindicales
- Tendencia integradora a nivel global, general y específicamente en el ámbito laboral
- Surgimiento de opciones de agrupación laboral

1.2.2 Antecedentes del sindicalismo

El sindicalismo de Guatemala se inicia con agrupaciones gremiales de carácter mutualista que eran las únicas que aceptaban el gobierno de Manuel Estrada Cabrera. Antes no hubo sindicalismo propiamente dicho, sino sociedades mutualistas que perseguían propósitos de ayuda o auxilio entre los propios obreros.

En las postrimerías de la dictadura Cabrerista, se funda la Federación Obrera Guatemalteca (FOG) para la protección legal del trabajo, la cual llegó a contar con 20,000 afiliados, y obtuvo reconocimiento de la personalidad jurídica.

En 1927, se afilia a la Confederación Panamericana del Trabajo (COPA) que era impulsada por la American Federation of Labor (AFL).

El 1 de mayo de 1925 se funda la Federación Regional Obrera Guatemalteca (FROG), cuyos dirigentes pertenecían al Partido Comunista Guatemalteco de Centro América, sección Guatemala. Desde su nacimiento hasta 1939, este partido mantuvo la dirección obrera y sindical, sin embargo, la FROG nunca tuvo reconocimiento legal.

El 1 de mayo de 1947 entra en vigor el Código de Trabajo de la Revolución, el cual reconocía importantes derechos a la clase obrera como la huelga, sindicalización, etc. Dicho Código fue reformado al entrar en vigor la Constitución de 1954.

Durante la década de 1970 a 1980, se produce el mayor auge en las asociaciones sindicales del país, y se observó un crecimiento hasta entonces nunca visto.

De 1980 a 1984, el sindicalismo entra en una notoria decadencia, atribuida a la represión de los regímenes militares de la época y a la persecución de los principales dirigentes sindicales.

De 1986 a 1991 los sindicatos experimentan un notable crecimiento bajo el gobierno de Vinicio Cerezo Arévalo, de tendencia izquierdista y popular.

A partir de 1991, con Jorge Serrano y Ramiro de León han ido en decadencia, ante la opinión generalizada de que se basan en ideas fuera del contexto de tiempo y el descrédito general de sus líderes, a quienes se les ve como contrarios a cualquier medida que venga de la parte patronal, sin antes hacer un estudio profesional de la situación y quienes tienen su modus vivendi en el sindicato.

En 1996, en el gobierno de Alvaro Arzú Irigoyen, de tendencia derechista, se da otro duro revés para el movimiento sindical al modificarse la reglamentación respecto al derecho de huelga por el organismo legislativo, afín al gobierno, y hace más difícil la situación del sindicalismo guatemalteco.

En el anexo 4, se presentan tablas con estadísticas de agrupaciones laborales sindicales, según la clasificación de distintos aspectos.

1.2.3 Análisis del solidarismo

Sobre el solidarismo, en la actualidad se ha expandido a los veintidós departamentos de la República, y ha agrupado a cuatrocientas cincuenta asociaciones solidaristas con representación en todas las ramas de la actividad económica, y ha beneficiado a unos cien mil trabajadores que han generado en su conjunto un capital por cien millones de quetzales (Q 100,000,000.00).

1.2.4 Evolución del solidarismo en Guatemala

En enero de 1961, ingresa a Guatemala el Sr. Alvaro Portella Lumbreras, ex-Secretario General del Movimiento Solidarista Costarricense. En febrero de 1961, el Sr. Portella Lumbreras dicta la primera conferencia del solidarismo ante la Junta Directiva y asesores de la Cámara de Industria. En ese entonces, se le conocía al movimiento solidarista como el Plan Martén, en honor a su ideólogo e impulsor en Costa Rica, el economista y abogado Alberto Martén Chavarría, Ex Ministro de Economía en el gobierno de José Figueres, 1948.

Febrero de 1961, se convocó a una conferencia con los representantes sindicales, quienes consideraron beneficioso para los trabajadores el plan de ahorro solidarista y se encontraban dispuestos a apoyarlo; sin embargo en forma intempestiva, el Lic. Antonio Colom Asturias, asesor legal del Ministerio de Trabajo se pronunció en contra del solidarismo y dijo a los representantes sindicales que no lo apoyaran, pues terminaría con el sindicalismo guatemalteco.

En julio de 1961, el Ing. Carlos Molina Muñoz, gerente de la empresa Carbogás, fundó con gran entusiasmo la asociación solidarista de su empresa, la única debidamente formada pese a que sólo contaba con once empleados. Poco tiempo después, en forma inconsulta y sin el debido respeto la empresa ya con otro gerente, disuelve la asociación para depositar las cuotas patronales en el Banco de los Trabajadores.

Septiembre de 1961. Entró en funcionamiento una pequeña oficina de coordinación para promover el movimiento solidarista y sostenida con pequeños aportes de algunas empresas del país. Esto sería el preámbulo de la formación de la Unión Solidarista Guatemalteca.

Octubre de 1962, se efectuó la primera promoción de Dirigentes Laborales Solidaristas, para la expansión del movimiento.

Enero de 1963, se fundó el Instituto Centroamericano de Relaciones Humanas, con el principal objetivo de ir formando conciencia solidarista a todos los trabajadores que asistían a sus cursos.

En marzo de 1963, se fundó la Unión Solidarista Guatemalteca, sección de trabajadores.

En 1965, luego de cuatro años de dura lucha, se abandonó la idea de fundar el Movimiento Solidarista Guatemalteco. Pasaron veintidós años para que las semillas sembradas comenzaran a germinar.

En 1983, se funda la Asociación de Empleados de la Finca La Perla y anexos en el corazón del Triángulo Ixil, en el municipio de Chajul, Quiché con la participación de más de quinientos empleados.

En noviembre de 1983, se fundó en forma provisional la Unión Solidarista Guatemalteca, sección empresarios.

Al terminar 1983, ya se habían fundado tres asociaciones solidaristas.

En 1984, se unen al movimiento solidarista seis empresas más, que si se compara con el año anterior, creció en un 200%.

En 1985, continúa el crecimiento del movimiento solidarista, con la fundación de trece nuevas asociaciones solidaristas, que comparadas con el año anterior da un crecimiento del 44%.

En 1986, se formaron cuarenta nuevas asociaciones, por lo que el crecimiento respecto al año anterior fue del 181%.

En 1987, el número de asociaciones solidaristas aumentó en cuarentitrés nuevas asociaciones, y tiene un crecimiento del 69% respecto del año anterior.

En 1988, se vuelve a notar un aumento en el crecimiento del movimiento solidarista, esta vez con sesenticuatro nuevas asociaciones, con un crecimiento del 61%. En números totales, este fue hasta el momento el crecimiento más notable del movimiento solidarista.

En la actualidad y con los cambios que ocurren hoy en día mencionados al principio del presente trabajo, el movimiento solidarista se espera que siga creciendo, dado que han cambiado las formas de pensar de patronos y trabajadores.

1.3 Planteamiento de la hipótesis de trabajo

1.3.1 Definición del problema

En el presente trabajo, el principal problema estriba en determinar las principales ventajas y desventajas que las asociaciones laborales solidaristas y sindicalistas brindan a trabajadores, administradores, patronos (dirigentes y propietarios) y a la empresa en su conjunto. Sin embargo y como se acotó anteriormente aunque ambas asociaciones tienen estrategias de acción diferentes, durante su operación convergen en ciertos aspectos, lo que inevitablemente desemboca en la polémica sobre quién o cuál asociación laboral provee a la postre al trabajador un mejor nivel de vida y mejores condiciones de trabajo.

1.3.2 Delimitación del problema

Como se dijo al inicio de este trabajo, Guatemala deberá de transformar su economía basada en la agricultura en una economía industrial, basada en la productividad, eficiencia y calidad como lo exige la economía globalizada en la actualidad.

Dado lo anterior, el estudio se limitará al ámbito industrial, en el área urbana (Ciudad Capital y lugares cercanos) y con las empresas que cuenten con una o ambas asociaciones laborales. Se examinarán las encuestas tomadas en 27 empresas, con entrevista de 126 sujetos de referencias bibliográficas. Dicha muestra ha sido seleccionada en forma aleatoria simple, excluyendo las variables de edad, sexo y religión.

1.3.3 Planteamiento de objetivos

1.3.3.1 Objetivo general

Efectuar un análisis comparativo entre las asociaciones sindicalistas y solidaristas, a efecto de establecer sus ventajas y desventajas en el medio empresarial.

1.3.3.2 Objetivos específicos

- a) Medir el grado de productividad de un empleado solidarista y de uno sindicalizado.
- b) Establecer los lineamientos básicos del comportamiento que debe seguir el Ingeniero Industrial hacia los trabajadores agrupados en una u otra asociación laboral.
- c) Determinar cómo influye en el clima organizacional de la empresa la existencia de una y otra asociación laboral

1.3.4 Planteamiento de hipótesis

Hipótesis de trabajo

Ho : El movimiento solidarista es una para el movimiento sindical en la búsqueda del desarrollo integral del trabajador.

Hipótesis nula

H₁: El movimiento solidarista no representa una opción para el movimiento sindical en la búsqueda del desarrollo integral del trabajador.

Hipótesis alterna

H₂: El movimiento solidarista representa una alternativa en forma parcial al movimiento sindical en la búsqueda del desarrollo integral del trabajador.



2. EL SOLIDARISMO

2.1 Definición

2.1.1 Concepto de solidaridad

Etimológicamente, el concepto de solidaridad es una deformación de la palabra "solidum" utilizado por los jurisconsultos romanos para designar la obligación que pesaba sobre los deudores cuando cada uno de ellos era responsable por el todo. Este concepto fue recogido posteriormente por las teorías civilistas en relación a las obligaciones correspondientes a contratos, en los cuales las personas se obligan "solidariamente" a cumplir con la prestación en su totalidad, para el cumplimiento de la obligación, incluso la de sus codeudores.¹

Dicho concepto fue transportado al orden social para expresar la idea de que la totalidad de los hombres forma un todo, y se constituye en una sola agrupación. Dependen, de esta manera y en forma recíproca, los unos de los otros en cuanto afecte la totalidad del conjunto; así como las partes de un organismo, dependen recíprocamente unas de otras. Marco Aurelio, emperador romano, opinaba que "el mismo lazo de unión que existe entre los miembros del cuerpo, lo tienen entre sí los seres racionales, separados los unos de los otros".²

El hombre es uno de los seres más débiles de la creación. Sin embargo, logró sobrevivir gracias a la unión que mantiene con sus semejantes y a la continua conformación en distintos grupos sociales para poder satisfacer sus necesidades fundamentales, pero teniendo siempre como base las leyes y principios solidarios. El instinto de conservación del hombre lo lleva automáticamente a un acto de solidaridad intrínseco, en virtud de que él mismo se da cuenta de su pequeñez y debilidad, y de la dificultad que tiene que satisfacer sus necesidades. Entonces descubre que, con la unión con sus semejantes, es capaz de superar dichas dificultades, y la propia necesidad lo impulsa a buscar esa unión. Se origina, de este acto de solidaridad, el de cooperación, que es la organización del acto de solidaridad (el acto natural primitivo).

2.1.2 Definición de solidarismo

Se menciona el solidarismo como un movimiento orientado a lograr la armonía y bienestar de trabajadores y empresarios dentro de un marco de cooperación solidaria entre la empresa y los que en ella laboran.

El sistema acoge a todo tipo de trabajador, desde los que laboran con sus manos, hasta los que ponen al servicio de la sociedad su intelecto, creatividad, arte o cualquier otro tipo de formación humana. Esto implica que trabajador solidarista es desde el máximo representante de la empresa, hasta el trabajador de más baja jerarquía, y todos deben ser considerados y respetados como trabajadores y coasociados. Es decir, que a todos se les considera a un mismo nivel jerárquico - dentro de la asociación solidarista- y se respeta únicamente a los miembros de la

Junta Directiva, quienes tienen facultad de emitir resoluciones que deben ser cumplidas, por el poder que otorga la asamblea general.

El solidarismo se concretiza a través de las asociaciones solidaristas, las cuales son organizaciones sociales que se inspiran en una actitud humana. Por dicha actitud, el hombre se identifica con las necesidades y aspiraciones de sus semejantes, y compromete el aporte de sus recursos y esfuerzos para satisfacer esas necesidades y aspiraciones de manera justa y pacífica. El gobierno de tales asociaciones compete únicamente a los trabajadores afiliados. Respecto a las decisiones y políticas, el sindicalismo señala que es el patrono quien dicta y decide las acciones que se deben seguir y lo califican como una intromisión en las decisiones que competen únicamente a los trabajadores. Al respecto, el patrono argumenta que lo que hace es prestar una función de asesoría y apoyo logístico a la asociación solidarista, pero las decisiones finales las toma el trabajador.

Lo que el solidarismo persigue es procurar la justicia, la paz social, la armonía obrero-patrono y el desarrollo integral de sus asociados, sin deterioro de la empresa, que es la fuente de producción y riqueza.

El solidarismo también se manifiesta en el aspecto económico, la base fundamental de su desarrollo. Se representa a través del ahorro de la asociación, el cual se constituye por la aportación económica de los trabajadores y patronos miembros de la asociación, de acuerdo con la escritura de constitución de la asociación.

2.2 Características

La filosofía del solidarismo se puede desglosar y desarrollar desde los diferentes puntos que abarca, ya sean estos de índole económico, social o jurídico. Martén explicaba que el solidarismo es un plan económico, o sea integral que busca la eficiencia y la colaboración y, como resultado de ambos, la riqueza, que alcanza la justicia social con su justa distribución.

La solidaridad en sí condena la lucha de clases y es institucional en el sentido de que no defiende ni a patronos ni a trabajadores como clases o como individuos opuestos y antagónicos. Protege a la empresa como institución, como unidad económica y como fuente de producción de los que todos derivan su riqueza.

Martén decía: "Si la fuerza doctrinal del comunismo radica en su demostración de como el asalariado es importante para crearle al trabajador un patrimonio, entonces el aniquilamiento doctrinario del comunismo tiene que insistir en la demostración de que los trabajadores mediante su trabajo asalariado pueden acumular efectivamente un patrimonio".³

El anticomunismo de Martén no parece burdo en lo fundamental, en el sentido de que sí reconoce ciertas afirmaciones del marxismo, como la explotación

del trabajador por el capitalismo. Sin embargo, -a juicio de Martén- el problema de Karl Marx fue darle a la enfermedad la medicina equivocada, al atacar el efecto en vez de las causas originadoras. Tampoco el problema de explotación se soluciona combatiendo el comunismo o sus agentes sociales por el puro hecho de serlos. En este caso, se estarían atacando únicamente sus efectos y no las causas, cayendo en el mismo círculo vicioso del actuar del marxismo. Lo que debería atacarse era la causa misma del problema social, para así vencer al comunismo desde la raíz.⁴

Sin embargo, durante el desarrollo tan impetuoso de este movimiento en Costa Rica, Martén no dejó de encontrarse con diversos problemas como críticas al movimiento, identificándolo como organización de corte fascista, y malas intenciones por parte de trabajadores y patronos al querer manipular dicho movimiento para su propio interés. Las palabras de Martén reflejan los deseos de manipulación del movimiento por parte de ambos desde los primeros años de su vida: "...Ingenuos los que creen que este es un mundo de ángeles. Hay gente perversa. No faltará algún patrono que piense que el plan solidarista es un medio para acallar a los trabajadores de sus reivindicaciones. No faltará un trabajador que interprete el plan como un medio de obtener el aumento de beneficios económicos en forma gratuita con el esfuerzo de sus compañeros... el primero es un explotador, el segundo un parásito".⁵

El término solidaridad es muy amplio, ya que su aplicabilidad está determinada por tantas posibilidades de cooperación y mutuo esfuerzo; puede así ser aplicado en el orden político, social, económico, religioso, industrial y jurídico. En cuanto al orden político, económico, industrial y social, que para efectos del presente trabajo son relevantes, el sistema solidarista dio origen a un nuevo sistema económico. En ese sentido, el solidarismo surge como un tercer sistema entre los dos extremos que representaban las dos ideologías imperantes en el mundo en el momento de su concepción, o sea, el Capitalismo (individualista) y el Comunismo (colectivista).

El siguiente párrafo de Heinrich Pesch resume la idea presentada anteriormente: "La idea dominante del individualismo era la libertad e independencia absoluta de la economía privada que sólo busca el provecho propio. A la descentralización individualista opuso el socialismo la exigencia de una asociación económica completamente unitaria, centralizada y universal con la eliminación de toda la diferencia social entre profesionales, clases y posiciones. Entre ambos extremos hay un tercer sistema. Deja a la economía privada su independencia relativa, exige únicamente su articulación orgánica con el conjunto social... podemos resumidamente denominarlo Solidarismo".⁶

El cuadro que se muestra a continuación resume los tres sistemas bajo el enfoque solidarista:

**ESQUEMA DE LOS TRES SISTEMAS ECONOMICOS EN EL
DISCURSO SOLIDARISTA (Blanco y Navarro: 1982, pag. 263)**

COMUNISMO	SOLIDARISMO	CAPITALISMO
<i>ESTADO</i>	<i>ESTADO</i>	<i>ESTADO</i>
Totalitarista	Solidarista	Liberal
<i>DIGNIDAD HUMANA</i>	<i>DIGNIDAD HUMANA</i>	<i>DIGNIDAD HUMANA</i>
En función del estado	En función del individuo y de la comunidad	En función del individuo
<i>PROPIEDAD PRIVADA</i>	<i>PROPIEDAD PRIVADA</i>	<i>PROPIEDAD PRIVADA</i>
Abolición. Totalmente prohibida	Con función social	Individual. Sin función social
<i>CAPITALIZACION</i>	<i>CAPITALIZACION</i>	<i>CAPITALIZACION</i>
Estatal; el estado es propietario de todos los bienes de producción	Universal; colectiva	Individual

La Unión Solidarista Guatemalteca profesa ciertos principios que explican y caracterizan exactamente lo que es el solidarismo. El solidarismo es:

Libre: no tiene compromisos políticos, religiosos o ideológicos.

Voluntario: quien lo desea ingresa a él. No se le obliga a nadie.

Democrático: sus dirigentes son electos por sus propios compañeros.

Independiente: cada asociación se desarrolla por sí misma.

Confiable: el trabajador no pierde ninguna de sus prestaciones de ley.

Participativo: todos los asociados tienen los mismos derechos y oportunidades.

Organizativo: cuenta con personalidad jurídica, estatutos, reglamentos, y mecanismos de control propios.

Provechoso: ofrece ventajas para el trabajador, el empresario, la familia y la nación.

Respetuoso: reconoce y defiende el derecho de libre asociación amparado por la Constitución de la República.

2.3 Medios

2.3.1 Base legal para formar un movimiento solidarista

El derecho de asociación, desde el punto de vista legal, lo define el tratadista Planiol como el contrato por el cual varias personas ponen en común su actividad y, en su caso, ingresos y capitales, con otro fin que el de partir sus beneficios. La libertad de reunión y de asociación no solamente implica el derecho de reunirse y el de asociarse pacíficamente para fines lícitos, sino también el principio de que nadie debe ser obligado a concurrir a una reunión ni a pertenecer a una asociación contra su voluntad o deseo. Este enunciado lo recoge la Constitución Política en su artículo 34, haciendo la excepción en el caso de la colegiación profesional.

El solidarismo está fundamentado y amparado bajo el derecho de libre asociación. ¿Por qué el derecho de libre asociación? Sencillamente porque una asociación solidarista es una asociación común, en su estructura y esencia, a una asociación típica, la cual persigue sus propios fines y objetivos. Su identidad es diferente a la entidad de sus miembros y debe regirse, además, por sus propios estatutos. Esto significa que tiene su propia personalidad jurídica. Las asociaciones solidaristas son entidades de derecho privado debido a que sus fines, objetivos y filosofía rechazan, en un cien por ciento, la injerencia estatal. La intervención estatal se limita únicamente a aspectos registrales y legales.

Una duda surge cuando se plantea, si estas asociaciones son de carácter civil o mercantil. Se descarta el que en Guatemala puedan ser de carácter mercantil conforme al criterio formal, porque no se encuentran dentro de las sociedades que el propio Código de Comercio establece en su Artículo 10. Cuando la asociación solidarista se encuentra en su tercera fase -que es la de crear empresas periféricas de participación laboral- se hace necesario el registrar dichas empresas como sociedades mercantiles.

Hasta antes del año 1993, las asociaciones solidaristas venían operando como asociaciones ad-hoc, sin personalidad jurídica por no haber un procedimiento legal establecido para constituirse como asociaciones civiles. Sin embargo, el 7 de octubre de 1993 el gobierno del presidente Ramiro de León Carpio dicta el acuerdo gubernativo 515-93, que a su vez faculta al Ministerio de Gobernación para que emita acuerdos ministeriales para autorizar el establecimiento legal y jurídico de las asociaciones civiles sin fines lucrativos, el cual le da finalmente investidura jurídica legal a las asociaciones solidaristas, debiendo estar claro eso sí, que cuando las asociaciones creen empresas para generar ganancias éstas deberán inscribirse como sociedades mercantiles. En el anexo 3, se muestra el acuerdo gubernativo 515-93, publicado en el Diario de Centroamérica, página 38 de fecha 7 de octubre de 1993.

2.3.2 Requisitos y funcionamiento

Para proceder a constituir una asociación solidarista, es necesario realizar ciertos pasos previos a su formación:

- Informar a los representantes de la empresa para aprobar la organización de la asociación.
- Convocar a los trabajadores de la empresa a una reunión para su debida información y motivación, y hacerles ver sus grandes beneficios.
- Formar un comité organizador de la asamblea.
- Asamblea general constitutiva. (Aprobación de los estatutos y primera Junta Directiva).
- Autorizar a la empresa, por escrito, para que pueda deducir del salario del trabajador, la cuota laboral de ahorro.
- Apertura de cuenta de ahorro bancaria.

- Trámites de legalización. El trámite para legalizar una asociación solidarista es el de una asociación civil conforme al instructivo para el trámite de aprobación de estatutos y reconocimiento de la personalidad de las asociaciones sin fines lucrativos emitido por el Ministerio de Gobernación.

El Ministerio de Gobernación crea la Minuta de Asesoría Jurídica para constitución de Asociaciones Civiles Ordinarias. A continuación, las directrices para la constitución de asociaciones civiles ordinarias:

1. Deben constituirse mediante escritura pública o acta notarial protocolizada.
2. Fundamentalmente, deben integrarse con personas individuales.
3. Las personas jurídicas pueden constituir asociaciones siempre que:
 - a) No tengan prohibición estatutaria y la asamblea general lo decida
 - b) No sean mixtas (personas individuales y jurídicas)
 - c) Sus fines y objetivos sean afines, y
 - d) Acrediten estar inscritas en Registro Civil correspondiente.

El acta de constitución de una asociación solidarista se muestra a continuación:

En la ciudad de _____ a las _____ horas del día _____ del mes de _____ yo, _____ notario, a requerimiento de _____ (nombres, edades, estados civiles, nacionalidades, profesiones, número de cédulas de los presentes) me constituyo en _____, procediendo para el efecto de la siguiente manera: PRIMERO: manifiestan los requerientes que son empleados de la empresa _____ y para efectos de Asamblea General en el presente acto manifiestan su intención de fundar la Asociación Solidarista de la empresa _____ cuya denominación será Asociación Solidarista de Empleados de la Empresa _____, siendo esta una asociación civil, apolítica con fines no lucrativos. SEGUNDO: en virtud de lo relacionado en el punto anterior de la presente acta, se procedió a elegir a los miembros que conforman la Junta Directiva provisional de la asociación solidarista cuya denominación se indica en el punto anterior la cual fungirá como tal (período de tiempo) o hasta la efectiva aprobación de los estatutos y reconocimiento de la personalidad jurídica de la asociación cuyos cargos y nombres son los siguientes: PRESIDENTE: _____ quien tendrá la representación legal de la asociación, suficiente para realizar en nombre de ésta los diversos actos y contratos que para su desarrollo requiera. VICEPRESIDENTE: _____ TESORERO: _____ SECRETARIO: _____ VOCAL1: _____ FISCAL LABORAL: _____ FISCAL PATRONAL: _____ TERCERO: se procedió a juramentar a los miembros de la Junta Directiva de la Asociación Solidarista de Empleados de la Empresa _____. CUARTO: en acto seguido se acreditaron como socios fundadores las siguientes personas: (nombres, apellidos, identificación). No habiendo más que señalar, se levanta la presente acta siendo las _____ horas, la cual una vez leída a los comparecientes la aceptan, ratifican y firman juntamente conmigo. Doy fe.

2.3.2.1 Derechos y obligaciones de los trabajadores

Como en toda entidad, existen derechos y obligaciones que pueden ejercer y deben cumplir sus miembros, los cuales se delimitan claramente. Son derechos de los trabajadores solidaristas:

- Participar con voz y voto en las asambleas generales.
- Elegir y ser electo para los cargos directivos.
- Velar por el correcto funcionamiento de la asociación.
- Solicitar que se convoque a asamblea general cuando los asociados representen por lo menos el veinte por ciento (20%) del número total de asociados activos.
- Retirarse voluntariamente de la asociación, llenando los requisitos establecidos.

A su vez, son obligaciones de los trabajadores:

- Cumplir con los estatutos y reglamentos que se emitan.
- Vigilar y procurar el progreso de la asociación; velar por la conservación de sus bienes, sin que esto implique intervención directa de la administración.
- Aportar las cuotas ordinarias o extraordinarias acordadas por la asamblea general.
- Estar al día en el pago de las cuotas relacionadas con el inciso anterior.
- Asistir puntualmente a las asambleas ordinarias y extraordinarias que se celebren.
- Cooperar en la mejor forma posible para lograr con éxito los objetivos de la asociación.

2.3.2.2 Derechos y obligaciones del patrono

Son obligaciones del patrono:

- El patrono, a través del contrato, se compromete a contribuir periódicamente con la asociación con una suma equivalente a las cuotas que los miembros de la asociación aporten de acuerdo a los estatutos. Además, el patrono, previa autorización por parte de la asociación, deberá deducirles a los trabajadores la cuota de ahorro de sus sueldos.
- La empresa acreditará a la asociación el total de las deducciones y una suma equivalente, que será su contribución en los términos expresados. En esta parte, sería útil agregar el plazo en que el patrono debe entregar a la asociación solidarista ese dinero producto de las contribuciones, para evitar retrasos o que se utilice la retención de dicho dinero como arma de presión para la asociación.

Son derechos del patrono:

- La empresa mantendrá el control de las sumas contribuidas por ella para formar una reserva destinada al pago de la indemnización del trabajador.
- En caso de que un trabajador fuera despedido con justa causa, sin derecho a indemnización, el patrono tiene derecho a resolver si los fondos aportados por ella (capital e intereses) le han de ser entregados al trabajador o si pasan a ser propiedad absoluta de la asociación y destinada a otros fines como un fondo de mutualidad y socorro.

- El patrono, con el objeto de asesorar a la directiva de la asociación, puede designar a uno o dos representantes suyos que sesionarán con la Junta Directiva y tendrán voz en todas las deliberaciones relacionadas con la inversión de fondos acumulados con los aportes conjuntos de los asociados y la empresa. Las cuotas de la empresa se invertirán en la forma que lo indiquen los representantes patronales.

2.4 Retiro voluntario y obligatorio de los asociados y sus efectos

El aporte patronal produce ciertos efectos en el caso de que el trabajador abandone la asociación, se separe o sea separado de su empleo.

2.4.1 Renuncia voluntaria a la empresa

En el caso de renuncia voluntaria, el trabajador retira el aporte patronal acumulado desde su afiliación a la fecha de renuncia, así como el ahorro personal y los intereses y excedentes acumulados de ambos capitales. El retiro voluntario debe ser solicitado por escrito por el interesado, dirigido a la Junta Directiva, debiendo ésta resolver lo pertinente en un máximo de quince días. Quien se retire de la asociación voluntariamente no podrá ingresar de nuevo antes que hayan transcurrido treinta días, previa autorización de la mayoría absoluta de la Junta Directiva. Dentro del plazo de tres meses contados a partir de la presentación del escrito de retiro voluntario, el asociado tendrá derecho a que se le devuelva el monto de las aportaciones que hubiera hecho a la asociación.

2.4.2 Por suspensión o expulsión de la asociación

Procede la suspensión o expulsión en los siguientes casos:

- Por no acatar las resoluciones o acuerdos de la Junta Directiva, siempre que éstos se ajusten a los estatutos.
- Por el incumplimiento del pago de cuotas ordinarias durante seis meses.
- Por el incumplimiento del pago de dos cuotas extraordinarias.
- Por el incumplimiento de cualquiera de las disposiciones contenidas en los presentes estatutos, en los acuerdos o resoluciones de la asamblea.

2.4.3 Despido de la empresa con responsabilidad patronal

Para el pago de las prestaciones, la asociación hará entrega a la empresa, a favor del trabajador despedido, del aporte patronal acumulado. El trabajador retirará tantos ahorros personales como los respectivos intereses y excedentes.

2.4.4 Despido de la empresa sin responsabilidad patronal

El aporte patronal acumulado pasa a ser propiedad de la asociación para ayudas mutuales, salvo que la asociación decida entregar al socio ya sea una parte o la totalidad por razones especiales. El trabajador retira sus ahorros personales, los intereses y excedentes de ambos capitales.

2.4.5 Retiro voluntario de la asociación, pero no de la empresa

El aporte patronal queda congelado en la caja de ahorros de la asociación. El trabajador retira sus ahorros personales, los intereses y excedentes devengados.

2.4.6 Fallecimiento del trabajador afiliado

Para el pago de prestaciones totales la asociación entregará a la empresa el aporte patronal acumulado a favor de los beneficiarios del trabajador fallecido. Además, los beneficiarios podrán retirar el ahorro personal del trabajador fallecido, mas los intereses y excedentes acumulados.

2.4.7 Jubilación del trabajador afiliado

El trabajador retira sus ahorros personales, ordinario y extraordinario, intereses y utilidades que le han generado el ahorro personal y aporte patronal. El aporte patronal es devuelto a la empresa. En el caso de que el trabajador jubilado decidiera dejar sus ahorros en la asociación y ésta lo aprobase, podría continuar ahorrando un 5% de su IVS y gozar de los servicios de la asociación, tomando en cuenta que la empresa ya no está obligada a dar el aporte patronal.

2.5 Origen y manejo de los fondos

Su funcionamiento es similar al de una cooperativa de ahorro y crédito, pero con la diferencia que, en las asociaciones solidaristas; participa la empresa (patrono) aportando un porcentaje similar al del trabajador; es decir que la empresa ahorra al igual que el trabajador un porcentaje que oscila del 5 al 10% del salario mensual.

Generalmente el aporte patronal (salvo algunas excepciones) representa una reserva de la empresa en la tesorería de la asociación, para el pago de posibles indemnizaciones. No puede usarse para otros fines, salvo que la empresa lo autorice. Además, la asociación solidarista puede captar otros fondos por la creación de empresas periféricas de propiedad laboral y que generarán utilidades para la asociación.

2.5.1 Primera fase

El manejo de los fondos, en su primera etapa, son utilizados para el servicio de préstamos en efectivo para sus afiliados. También son utilizados esos ahorros (patronal y laboral) para servicios de salud, estudios, vivienda, artículos para el hogar, vacaciones, etc. Todo este manejo se hará, según las circunstancias y el monto acumulado del capital.

2.5.2 Segunda fase

Como segunda etapa en el manejo de los fondos, están: la prestación de servicios que favorezcan al trabajador y su familia, tales como comisariatos de productos de primera necesidad a bajo precio, medicinas, artículos para el hogar, etc. Entre otros servicios, están los comedores, centros de recreo, centros de salud, vivienda, etc.

2.5.3 Tercera fase

Además de las etapas anteriores, existe una tercera etapa, en la cual es necesario contar con una mayor capitalización, ya que las inversiones suelen ser elevadas. Estas pueden ser las compras de acciones, bonos, depósitos a plazo, etc.; creación de empresas periféricas que podrán ser cadenas de la producción y/o comercialización de la empresa a la cual pertenecen tales como: industrias, transportes, computación, fincas, etc, y las cuales serán propiedad de la asociación solidarista. Eventualmente estas empresas pueden ser formadas con capital de la asociación y de la empresa de común acuerdo.

Aparte del beneficio económico que este tipo de inversiones representa para los trabajadores, se crea una mentalidad empresarial por ser propietarios y no únicamente proletarios. De esta forma, se contribuye al fortalecimiento del sistema de empresa privada y libre, y se afirman aún más los lazos de solidaridad humana con el apoyo de todos los trabajadores.

3. EL SINDICALISMO

3.1 Definición

El Código de Trabajo guatemalteco da una definición muy ambigua y confusa de lo que es un sindicato. En su artículo 206, Título sexto, Capítulo Único, Disposiciones Generales, determina que "Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores, de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituidas exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes".

Sindicalismo es la teoría y práctica de la acción sindical integrada por un movimiento amplio basado en los sindicatos; estructura primaria que señala el fundamento de la organización laboral sindicalizada. Es la tendencia y régimen de la organización laboral a través de los sindicatos. El sindicalismo se dio por medio de la lucha sindical, adquiriendo conciencia de clases y toma de lineamientos de carácter socialista que se adecúan a su punto de vista y entre los que se pueden mencionar:

1. Reindivificación de la persona humana.
2. Crítica al sistema capitalista en relación a que la producción debe servir a los intereses y necesidades del hombre, y que en todo momento el hombre debe ser el centro de toda actividad humana.

El objetivo primordial del sindicalismo no es crear sindicatos aislados, sino crear primordialmente federaciones que luego formen centrales de obreros en forma de pirámide, que en su base esté la totalidad de los sindicatos, en su parte media las federaciones y en la cúspide una sola confederación.

El sindicalismo es pues ni mas ni menos una doctrina que orienta la acción de la asociación profesional; cuna de estas, deviene del organismo local en organismo político y por ello se dice que el sindicalismo es la actitud política del movimiento obrero y consecuencia directa de la desigualdad social.⁷

3.2 Tipos de sindicatos

3.2.1 Sindicato amarillo

Más que una forma de sindicato constituye una forma de conducirse por parte de los trabajadores en sus relaciones con los patronos. Estos sindicatos son organizaciones creadas y dirigidas por el patrono en forma encubierta para oponerse al sindicalismo libre. La denominación sindicato amarillo sirve también para calificar a quienes actúan al servicio de los empresarios en los conflictos colectivos y sustituye a los trabajadores en los movimientos de huelga.

3.2.2 Sindicato blanco

Es aquella organización aparentemente encubierta con las formas y principios de la asociación profesional, pero que en el fondo es una organización creada o bien protegida por el patrono para impedir el libre movimiento del obrero. A este tipo de asociación también se le denomina sindicato de paja; tiene alguna semejanza con los llamados sindicatos amarillos pero se hace la estricta separación, ya que la diferencia fundamental entre ambos reside en que en los sindicatos blancos la organización es encubierta por el patrono, y da la apariencia de una asociación libre, mientras que en los sindicatos amarillos se trata de organizaciones constituidas por iniciativa de los propios trabajadores, pero cuyos objetivos son opuestos a la lucha de clases y a las medidas de acción directa.

3.2.3 Sindicato rojo

Así se denomina a aquellos sindicatos de tendencia revolucionaria que generalmente se organizan tomando como medios de actuación la acción directa. Su actuación va completamente contra los intereses del patrono y propicia la lucha de clases.

Para efectos del presente trabajo, la denominación "Sindicatos" se refiere a sindicatos rojos.

3.3 Características

El sindicalismo se define como un movimiento clasista, formado sólo por trabajadores y no se obedece más que sólo a sus decisiones, no así el solidarismo, en donde hay injerencia (para el sindicalismo) o asesoría (para el solidarismo) patronal. Otra caracterización es que el sindicalismo no va sólo a velar por el interés económico, sino a lo macro, que es lo que rodea al ser humano para ver cómo lo transforma para poder vivir mejor, y comienza desde el salario hasta las acciones que van a impactar en el desarrollo del país. Esta caracterización lo hace tener un tinte político, aunque en el Código de Trabajo se especifica claramente que no debe ser así, pero la realidad latinoamericana demuestra lo contrario.⁸

Otra caracterización básica del sindicalismo es que no se enmarca a los trabajadores, sino a la problemática nacional: el sindicalismo vela por el obrero del sector empresarial, por el campesino, por el estudiante, por los asentamientos de viviendas, en resumen, comprende una visión nacional. Pero la principal característica es que el sindicato nace a escondidas del patrono y una vez formado no es bien visto por éste, estableciéndose un clima adverso para el trabajador sindicalizado.⁹

Una caracterización independiente de la visión de sus dirigentes está en que el sindicalismo va a las medidas de hecho y en algunos casos, violentas y destructivas. Al respecto, los dirigentes sindicales dicen que recurren a dichas medidas cuando el patrono no les quiere escuchar ni se presta a dialogar con ellos.

3.4 Medios

3.4.1 Base legal para formar una asociación sindical

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Capítulo II DERECHOS SOCIALES, Sección Octava, Título TRABAJO, Artículo 102 (derechos sociales mínimos de la Legislación del Trabajo) preceptúa que: "Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y actividades... q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo cumplir únicamente con los requisitos que establezca la ley..."

Los sindicatos son pues, inscritos y legalizados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de acuerdo al Artículo 217 del Código de Trabajo. Se dice legalizados e inscritos, porque de acuerdo con la Constitución no necesitan de autorización previa para su funcionamiento, sino únicamente llenar los requisitos y presentar el acta en la cual se acuerda su conformación.

3.4.2 Requisitos y funcionamiento

El sindicato es dirigido y orientado por un comité ejecutivo y un consejo consultivo integrado únicamente por trabajadores. Los directivos de un sindicato gozan de ciertos beneficios legales, como la inamovilidad y el permiso para ausentarse de la empresa para realizar actividades propias de su cargo. Específicamente los miembros del comité ejecutivo gozan de dichos beneficios conforme el Artículo 223 del Código de Trabajo, durante el ejercicio de sus cargos y hasta seis meses después de haber dejado su cargo en el comité ejecutivo. Esta figura no se aplica a los directivos de una asociación solidarista.

Dentro de los mecanismos utilizados por el sindicalismo y que están contemplados en la ley, están la figura de la huelga, los pactos colectivos de condiciones de trabajo, los conflictos económicos y jurídicos y otros; figuras que no son aplicables en ningún caso a las asociaciones solidaristas.

Para su conformación, el sindicato necesitará de un mínimo de 20 trabajadores y su permanencia perenne en él, so pena de disolución. Los sindicatos son objetos de penas como las establecidas en el Código de Trabajo de acuerdo con el Artículo 213, el cual enuncia que son penas imponibles a los sindicatos las siguientes:

- a) Multa cuando de conformidad con el Código de Trabajo se hagan acreedores a ellas, y
- b) disolución en los casos expresamente señalados en el capítulo referente a sindicatos.

Los sindicatos se clasifican en urbanos y campesinos, y depende del área en donde se encuentren ubicados, y en gremiales y de empresa, según la profesión u

oficio de sus miembros o de la empresa donde trabajen.

3.4.3 Origen de los fondos

Los fondos para el funcionamiento del sindicato se constituyen por medio del aporte de la cuota mensual dada por los trabajadores afiliados, la cual es un porcentaje de su salario, generalmente oscilan entre el 1 y el 3 % de su ingreso mensual. Aparte, existen aportaciones extraordinarias como donaciones y ayudas de la empresa.

4. SOLIDARISMO Y SINDICALISMO EN EMPRESAS DE BIENES Y SERVICIOS

Este y el siguiente capítulo se consideran la parte medular del presente trabajo, por lo que se hace necesario hacer constar que en el presente capítulo las opiniones que se vierten han sido obtenidas –y son responsabilidad del autor- con base en una recopilación de encuestas realizadas en 27 empresas, con entrevistas a 126 sujetos de dichas empresas. Así también se hizo una extensa investigación bibliográfica y se tuvo acceso a entrevistas con los Directores/Gerentes de Recursos Humanos, así con dirigentes solidaristas y sindicalistas de Embotelladora La Mariposa, Hotel El Dorado-Marriott, Servicio y Reparación de Computadoras SERECOM y Tejidos Imperial. Cabe señalar, en este punto del trabajo, la valiosa colaboración prestada por dichas empresas para el autor de este trabajo, pues no son muchas las empresas que estuvieron en disposición de tratar el delicado tema de estas asociaciones laborales. En el anexo 1, se muestran los resultados de las encuestas hechas a trabajadores de asociaciones solidaristas. En el anexo 2, se encuentran modelos de las entrevistas practicadas en las empresas.

Los efectos que producen en la empresa las organizaciones laborales solidaristas y sindicalistas se pueden medir, pero no deberán evaluarse en la misma forma en una empresa de bienes, que en una empresa de servicios. La razón es muy simple: el producto final que producen ambos tipos de empresas es muy diferente, así como la medición del grado de satisfacción del cliente o consumidor de la empresa se hace de forma distinta. Para el caso de una empresa de bienes, se deberán analizar las consecuencias de dichas organizaciones laborales de acuerdo con la calidad del producto final que se proporcione a los clientes, ya sean éstos internos o externos a la empresa.

Para el caso de las empresas de prestación de servicios, la medición de la satisfacción del cliente por el producto final producido y vendido a él (el servicio que se le preste) se da en un plazo más largo que para el caso de las empresas de productos. En las empresas de servicios, el cliente puede mostrar su inmediato disgusto al recibir el servicio, o puede mostrarlo mucho tiempo después de que se le ha proporcionado dicho servicio. También, a veces, ni el mismo cliente puede cuantificar el grado de satisfacción que le causó el haber utilizado el servicio de tal o cual empresa, lo que hace aún más difícil para la empresa saber si su trabajo está siendo hecho en forma eficiente y eficaz.

Lo que sí es un hecho, es que ambas asociaciones laborales proporcionan ventajas y desventajas a patronos y trabajadores de una u otra asociación laboral, las cuales se enumerarán en su momento. En este punto, bastará con decir que ambas asociaciones se consideran útiles, según la situación de las relaciones laborales entre patrono y trabajadores, y no se puede generalizar la conveniencia de una asociación laboral sobre la otra sin antes haber hecho un diagnóstico de la

situación actual en la empresa, y las condiciones en que se desarrolla la iteración obrero-patronal o, dicho sea en otra forma, la relación de equilibrio entre capital y fuerza de trabajo.

Al analizar las ventajas y desventajas que traen ambas asociaciones laborales a la empresa y trabajadores, se hace la salvedad de que son las mismas para una empresa de bienes que para una de servicios, aunque la estrategia que se va a seguir será decisión de la administración, según le sea favorable, de acuerdo con el tipo de empresa que se esté analizando.

4.1 Beneficios obtenidos por las empresas

Según la información obtenida en investigación bibliográfica realizada (documentación, entrevistas, videos y encuestas) ambas organizaciones laborales pueden reportar beneficios a la empresa en cuyo seno se den dichas organizaciones.

4.1.1 Beneficios brindados por el solidarismo

Entre los postulados básicos del movimiento solidarista, se pregona obtener un crecimiento conjunto de la empresa y el trabajador, por lo que no debe preguntarse si la empresa ha obtenido beneficios debido a la existencia de la asociación solidarista, sino cuáles han sido esos beneficios.

Las empresas dedicadas a la producción de bienes y productos señalan muchos beneficios, tanto de orden administrativo y organizacional como de producción, en el producto final que la empresa ofrece a sus clientes internos y externos. En una empresa de bienes, el solidarismo ayudará a producir con una calidad superior, con vistas al objetivo final de toda empresa con visión competitiva global: producir con calidad total para competir en cualquier mercado del mundo. Dicha competitividad global también deberá verse en los aspectos administrativos de la empresa; área en donde serán de gran ayuda trabajadores con verdadero interés en que la empresa prospere, y qué mejor para garantizar a dichos trabajadores, que aquellos que vean sus intereses al lado de los del patrono, es decir, empleados solidaristas.

Con lo anteriormente expuesto, no se quiere decir que los empleados deban ser a fuerza solidaristas para garantizar la buena marcha de la empresa, pero sí es lógico intuir que dichos empleados velarán en mejor forma por los intereses de la empresa. Entre las ventajas específicas dados por el solidarismo que se pueden señalar para una empresa, están:

4.1.1.1 Mejor calidad en la fabricación de los productos.

Se opina que generalmente que trabajador solidarista está muy interesado en que la empresa aumente sus ventas -y consecuentemente sus utilidades- porque ello significa, en la mayoría de los casos, progreso para ellos, de acuerdo con el postulado de las asociaciones solidaristas de aumentar sus ganancias, para

repartirlas equitativamente.

4.1.1.2 Calidad en el suministro de materia prima

Como bien sabe todo ingeniero, la base de una buena edificación son sus cimientos, y si la materia prima es de mala calidad, el producto final que se produce no puede ser de calidad superior a la de la materia prima. Si se parte de la premisa básica que el trabajador está interesado en que la empresa produzca con calidad, se puede inferir que también estará interesado en que la materia prima sea de calidad, lo que finalmente constituye una eliminación o disminución en los estrictos y costosos programas de inspección y reproceso en el producto terminado defectuoso. Asimismo, si la asociación solidarista está en capacidad de proveer la materia prima o suministros por medio de una empresa periférica de propiedad laboral (tercera fase de una asociación solidarista), es lógico suponer que la empresa estará interesada en que sea la asociación solidarista quien le provea la materia prima. Como un ejemplo de esta situación, se puede mencionar a ASTEMSA, Asociación Solidarista de Trabajadores de Embotelladora La Mariposa, S.A., que provee el servicio de lavado de los envases que serán utilizados posteriormente para envasar los refrescos de la Embotelladora La Mariposa.

4.1.1.3 Puntualidad

Otro beneficio tangible es la puntualidad en la entrega de suministros y materia prima; cualidad muy apreciada en la idiosincrasia de nuestro país. Gerentes de varias empresas dicen que el trabajador es de los más interesados en que se les tenga con puntualidad los insumos necesarios en la producción, para lograr una mayor eficiencia. Si se logra tener puntualidad en la entrega de materiales para la producción, se puede pensar en un manejo de materiales con política Justo a Tiempo (JIT).

4.1.1.4 Cuidado y mantenimiento de instalaciones, maquinaria y equipo

El trabajador se interesará en el buen mantenimiento de la maquinaria, equipo e instalaciones, dado el sentimiento de solidaridad para con la empresa y el sentirse parte de ella; esta es una de las principales características del movimiento solidarista y base de la Calidad Total.

4.1.1.5 Aspectos administrativos

Este aspecto es de carácter general a toda empresa de bienes y servicios y en él se ha visto que el empleado solidarista colabora mucho con la empresa. Por ejemplo, en el departamento de atención al público, en el departamento de quejas o en áreas internas de la empresa como auditoría, contabilidad, mantenimiento, etc. en donde el empeño que el trabajador manifieste en su trabajo es muy importante para la buena marcha de cualquier empresa.

4.1.2 Beneficios brindados por el sindicalismo

Contrario a las asociaciones solidaristas, las empresas no reportan muchos beneficios generados por las asociaciones sindicales. Sin embargo, se pueden

destacar algunas, las cuales son comunes tanto a empresas de bienes como de servicios.

Para el caso específico de las empresas de producción de bienes, se pueden reportar beneficios, aunque en forma indirecta y como consecuencia de las medidas adoptadas por las exigencias del sindicato. Ente ellas tenemos:

4.1.2.1 Mejoramiento en instalaciones y maquinaria de la empresa

Algunas empresas mantienen una política de reducir costos mediante el poco o nulo mantenimiento de sus instalaciones y maquinaria, lo que genera mayores probabilidades de que el empleado sufra accidentes de trabajo, o que la producción se pare por determinada falla, además de dar una mala imagen a visitantes que ocasionalmente llegan a la planta de producción.

Dichas condiciones de trabajo a menudo chocan con una de las principales causas históricas de la creación de sindicatos: mejoramiento en las condiciones de trabajo. Es aquí en donde se entra en un conflicto de intereses entre sindicato y empresa, por lo cual la empresa se ve obligada a mejorar sus instalaciones, que a la postre redundará en mejor eficiencia, menores costos por accidentes de trabajo, y porqué no, en una mejor imagen externa.

4.1.2.2 Mayor competitividad dentro de la empresa

La existencia de una asociación solidarista y de una sindicalista dentro de la empresa indudablemente generará una mayor competencia intralaboral, que será provechosa para la empresa, siempre y cuando esta competencia sea sana y justa, lo que obligará a todos los trabajadores, de una u otra asociación laboral, a ser mejores y más respetados en su trabajo, para no dejarse absorber por la otra asociación laboral. Esto, a la postre, traerá beneficios a la empresa, al tener mayor eficiencia dentro de ella, siempre que la competencia sea justa y sin intenciones de perjudicar a la parte contraria.

4.2 Desventajas para las empresas

4.2.1 Desventajas generadas a las empresas por el solidarismo

Sobre el solidarismo, las empresas no señalan inconvenientes o desventajas algunas generadas por dicha asociación laboral, más que el manifiesto desagrado del sindicato, en las empresas en donde existe ya dicha asociación laboral, y se quiere fundar una asociación solidarista.

4.2.2 Desventajas generadas a las empresas por el sindicalismo

Como es de esperarse, las empresas atribuyen muchas desventajas a la existencia del sindicato, y entre las cuales se pueden mencionar:

4.2.2.1 Mayor clima de confrontación obrero-patronal

Indudablemente, la existencia de un sindicato dentro de una empresa traerá consigo un mayor clima de confrontación entre trabajadores y patronos. Como reza el postulado básico del sindicato, la fuerza estriba en la cantidad, por lo que al estar organizados, se da un mayor número de confrontaciones, que de una u otra forma, afectan a la empresa en diversos aspectos, como producción, comercialización, imagen exterior, etc.

4.2.2.2 Se da mayor poder al trabajador ocioso

Las empresas señalan que una de las principales desventajas en la existencia de un sindicato son que los dirigentes del mismo no contribuyen en forma alguna en labores productivas dentro de la empresa, pues la ley la obliga a conceder permiso para no laborar con goce de salario a los dirigentes del sindicato, para actividades propias del mismo, por lo que siempre que se inquiriere sobre el trabajador sindicalista, la respuesta es que está en "actividad sindical".

Esto es interpretado por la empresa como un mal endémico dentro de la industria guatemalteca, en donde los dirigentes sindicales han abusado de su posición y la ley laboral, y las empresas no tienen más que apelar a la conciencia, moral, responsabilidad y mística de trabajo del empleado hacia la empresa.

4.2.2.3 La empresa genera mala imagen, por malas condiciones de trabajo

Otra desventaja señalada por la empresa es lo referido a la imagen que proyecta a sus clientes externos, así como para potenciales trabajadores. La empresa aduce que sus clientes externos, y especialmente cuando se tratan de pedidos grandes, no confían en la puntualidad de entrega del pedido de una empresa que posea sindicato, porque puede estallar de un momento a otro un conflicto interno que, aunque es contrario a las intenciones de la empresa, haga que ésta quede mal con su cliente en la entrega del pedido. Este temor lo manifiestan principalmente las empresas norteamericanas y europeas, en donde la puntualidad es muy apreciada.

Una desventaja adicional está en la contratación de nuevos empleados, ya que se tiene la idea de que si hay sindicato en una empresa es porque las condiciones de trabajo, de salario o de relaciones humanas son deficientes, por lo que podría haber cierta aversión a trabajar para dicha empresa.

4.2.2.4 Los sindicatos hacen a la empresa menos flexible

Generalmente, la empresa pierde flexibilidad y adaptación a cambios con la existencia de sindicatos. Se pueden tomar como referencia los casos de algunas empresas que le han dado tanto poder al sindicato que, le tienen que pedir permiso para poder mover de lugar las máquinas, algo inconcebible en las condiciones competitivas actuales y en las cuales se necesita gran capacidad de flexibilidad y cambios en los procesos para producir con la calidad y variedad, como lo hacen

empresas de otros países.

4.2.2.5 En sindicatos pasivos, existe el peligro constante de huelga

Se reportan algunos sindicatos pasivos, sin embargo, las empresas los consideran como "leones dormidos" y a los cuales sólo les hace falta la llegada a la cúpula de un trabajador conflictivo y confrontativo, para influir en los demás trabajadores que han permanecido pasivos y colaboradores para con la empresa. Por lo tanto, constituyen peligro latente y perenne que puede damnificar a la empresa en la consecución de posibles inversores, préstamos, alianzas estratégicas, etc.

4.3 Beneficios obtenidos por el trabajador asociado

En la evaluación de los beneficios brindados por ambas asociaciones laborales a los empleados, se hace necesario aclarar que mientras que los empleados y dirigentes solidaristas señalan objetivos concretos y medibles, los sindicalistas no señalan beneficios concretos o medibles, sino se señalan beneficios de orden general y abstracto. Al respecto, los dirigentes sindicalistas señalan que ellos no buscan soluciones momentáneas al trabajador, sino soluciones de fondo, además de que no sólo buscan desarrollo económico, sino también integral. El autor del presente trabajo no pudo encontrar beneficios concretos, y se limitará a señalar los enumerados por los dirigentes sindicalistas.

4.3.1 Beneficios brindados por el solidarismo

Los beneficios brindados al trabajador solidarista se pueden señalar en cuatro dimensiones, que son: dimensión de incentivos sociales, incentivos económicos, de iteración en la toma de decisiones y de actitudes de solidaridad, cooperación y entendimiento (véase el anexo 1 en donde las encuestas realizadas revelan en cantidades específicas los beneficios obtenidos por el trabajador).

4.3.2 Beneficios brindados por el sindicalismo

Sobre los beneficios que reporta el trabajador sindicalizado, como ya se apuntó anteriormente, éstos no se pueden cuantificar, pues los líderes sindicales no señalan beneficios medibles, por lo que el autor se limita a enumerar los señalados por el trabajador sindicalista.

4.3.2.1 Mayor oportunidad de hacer oír su voz

El trabajador sindicalizado manifiesta recibir un gran beneficio al poder hacer llegar sus ideas, sugerencias y exigencias al patrono, a la empresa y a las altas autoridades gubernamentales (ministros, presidente, congresistas, etc.) al hacerlo por la vía del sindicato. El trabajador sindicalizado cree que ésa es la única forma de que su voz sea escuchada, al hacer uso de la unión de masas para tomar mayor fuerza y relevancia.

4.3.2.2 Protección contra abusos del patrono

El sindicalista manifiesta que se siente seguro y sin temor a que sus derechos sean abusados con su integración al sindicato. Aducen que al sentir el patrono el contrapeso de un sindicato, no abusa con tanta impunidad de los derechos del trabajador, además de mostrar una mayor disposición a resolver los problemas de los trabajadores, y a escuchar sus demandas.

4.3.2.3 Oportunidad de participar en la política nacional

En este sentido, el trabajador sindicalista manifiesta una gran ventaja sobre el trabajador solidarista, al sentirse partícipe, diseñador y constructor de la política nacional en muchos aspectos y temas como el económico, laboral, político, social, etc. dada la oportunidad que les da el sindicato al tener un radio de acción macro y no solo intra-empresa, cosa contraria en el solidarismo que es apolítico por excelencia. El trabajador sindicalista siente que de no ser por su pertenencia al sindicato, no tendría la oportunidad de que sus ideas fueran oídas por las personas que tienen el poder para cambiar la legislación que les afecta.

4.3.2.4 Mayor poder de negociación

Basándose en el postulado de que la fuerza radica en la cantidad, el trabajador sindicalista posee un mayor poder de negociación, que es el paso siguiente al de presentación de ideas, sugerencias o exigencias. Históricamente, los sindicatos más fuertes han sido los más numerosos, por lo que es lógico que el sindicalista sienta cierto rechazo (manifestado por ellos mismos) hacia el movimiento solidarista, por considerarlo un movimiento tendente a disminuir la fuerza (el número) y el protagonismo del movimiento sindical.¹⁰

4.3.2.5 Mayor conjunción entre compañeros de trabajo

La última de las ventajas señaladas por el trabajador sindicalizado es el que el sindicato propicia una mayor cohesión y colaboración entre compañeros de trabajo de la misma asociación laboral, en este caso trabajador sindicalista. "Se crean más amigos", "se tienen relaciones extra-laborales", "se propicia mayor colaboración en el trabajo"; éstas son algunas de las expresiones utilizadas por el trabajador sindicalista para describir esta ventaja.

4.4 Desventajas para el trabajador asociado

4.4.1 Desventajas para el trabajador solidarista

El trabajador solidarista no señala desventaja alguna mas que sólo la inherente al rechazo y acoso que sufren de parte de los compañeros sindicalizados que los llaman con sobrenombres que indican sumisión o hipocresía hacia el patrono. Dicha agresividad es reconocida por el trabajador sindicalista.¹¹

4.4.2 Desventajas para el trabajador sindicalista

A su vez, el trabajador sindicalista señala la desventaja de pertenecer a un sindicato en el trato recibido por parte de sus superiores desde mandos medios

hasta la cúpula dirigenal. Aducen recibir un trato muy diferente a sus compañeros solidaristas, a la vez de que se les acusa de ser responsables de todo lo malo que sucede en la empresa.

Otra gran desventaja y a toda luz condenable, y de la cual la sociedad guatemalteca ha sido testiga y que denuncian los dirigentes sindicales, es la persecución. Es de hacer notar que este hecho no lo manifiesta la mayoría de dirigentes sindicales de la actualidad, pero sí aquellos que por la agrupación que encabezan tienen trascendencia a nivel nacional. Aseguran temer por su trabajo, su continuidad laboral y lo más grave, por su vida o la de su familia. Afortunadamente este hecho ha ido pasando a la historia y los mismos dirigentes sindicales manifiestan que la persecución ha disminuido ostensiblemente conforme avanzan los años, a la vez de abríseles cada día más los espacios políticos para un mayor accionar.

5. RELACIONES OBRERO-PATRONALES

El contexto de las relaciones entre trabajadores y patronos es muy amplio y para su estudio deben definirse claramente los aspectos que se quieren analizar y cuales son las preguntas que deberán contestarse para un buen diagnóstico de las relaciones obrero-patronales que rigen dentro de la empresa.

5.1 El clima organizacional

5.1.1 Definición

El clima organizacional es un enfoque moderno del comportamiento que interesa a todo administrador de personal actualizado. Hace ya mucho tiempo que se piensa en que el clima general de la empresa tiene cierta relación con la eficacia de ésta. Esta observación ha conducido a muchos estudios empíricos con la finalidad de analizar de una manera mas sistemática y científica los climas organizacionales (Strauss).

Pero en sí, ¿qué significa clima organizacional? Aunque rara vez se puede definir con precisión, ésta es una expresión de mucho uso en la actualidad. El clima organizacional es una idea amplia, nebulosa y un tanto evasiva y por tal motivo resulta difícil delimitarla semánticamente. Por lo general, un clima organizacional consiste en sus métodos de acción tradicionales y de cultura particular; es la suma total de las actitudes del trabajador dentro de la empresa, especialmente en lo relativo a la salud y comodidad de los empleados. En contraste con el uso común del término en meteorología, el clima organizacional se refiere a las condiciones ambientales internas de una empresa y no a las externas.

5.1.2 El papel de la moral

Existen otros conceptos administrativos estrechamente relacionados con el de clima organizacional. Uno de los que más se usa es el concepto de moral. Por definición, la moral es la actitud de los individuos y grupos hacia su ambiente de trabajo y hacia su cooperación voluntaria; es una actitud mental relacionada con el celo y la confianza, especialmente con el número de personas que trabajan en la empresa.

Los conceptos de clima y moral varían aun cuando están estrechamente relacionados. El clima es un concepto más amplio y se refiere a toda la empresa. La moral es un concepto de grupo o individual y está relacionado básicamente con las actitudes, en tanto que el clima incluye prácticas, tradiciones y costumbres. Tanto el clima como la moral son proposiciones a largo plazo y los cambios en el clima organizacional ocurren con más lentitud que los cambios en la moral del empleado. Es decir, la moral es un subconjunto del clima organizacional.

No todos están convencidos de que el clima organizacional y la moral del empleado sean asuntos de gran interés para el trabajo. Muchos administradores están conscientes de que dichos problemas deben examinarse en relación con los

ambientes del trabajo. La mayoría de las causas del interés clima-empresa son humanistas (Williams).

5.1.3 Interés económico

Las causas económicas del interés por el clima están basadas en dinero. Un buen clima organizacional puede reducir la rotación y el ausentismo del trabajador, aminorar el número de accidentes y el grado de desperdicio y gastos, elevar la producción y reducir los defectos de fabricación, así como el número de hurtos en los empleados; este razonamiento se basa en el principio del interés propio. Algunas veces los trabajadores más satisfechos son los más eficientes y productivos; en esta premisa, se basa el interés económico acerca del clima organizacional.

5.1.4 Interés humanista

Muchos gerentes y empleados piensan que los ejecutivos deben interesarse acerca del clima de la empresa, independientemente de las consideraciones económicas. De hecho, algunos administradores se interesan en el bienestar de sus empleados con motivos altruistas y verdaderamente humanistas. Los seres humanos merecen ser tratados con respeto, dignidad y amabilidad, ya sea fuera del trabajo o dentro de él. Aunque muchos gerentes no le dan importancia a tal criterio, la implantación de dicha actitud administrativa y de ambiente de trabajo, sigue siendo la excepción y no la regla. Sin embargo, cada vez es mayor el número de administradores que parecen interesarse en el clima de la empresa, debido a motivos humanistas. Aunque los motivos económicos tengan una importancia parcial en el clima, sin duda son al mismo tiempo la base de dichas actitudes.

5.1.5 Relación con la productividad

Algunas veces los gerentes suponen que un buen clima organizacional, alta moral del empleado y alto nivel de productividad van siempre juntos. En términos generales, hay cierta relación entre el clima organizacional, la moral y la productividad, pero estadísticamente dicha relación suele no ser importante. El clima refleja las costumbres, tradiciones y prácticas organizacionales, y entre tales factores y la productividad del empleado intervienen ciertas variables. Incluso la moral, la cual sólo es una medida de una actitud, no está relacionada directa o significativamente con la productividad del trabajador.

5.1.6 Relación del clima organizacional con los movimientos solidaristas y sindicalistas

Dada la definición de clima organizacional, se puede decir que éste variará en una empresa según la perspectiva desde donde se enfoque; ya sea desde una perspectiva solidarista o sindicalista.

5.1.6.1 El enfoque solidarista

El empleado solidarista manejará un clima organizacional favorable a la empresa y al trabajo, en donde lo más importante será obtener beneficios para la empresa, que luego redundarán en beneficios hacia el asociado solidarista, primero

en el aspecto económico y luego, consecuentemente, en el interés humanista.

Dentro del marco del interés económico, se encuentra el manejar un ahorro, para luego formar un capital y, finalmente, formar empresas periféricas de propiedad laboral o tener participación laboral en la propiedad de las acciones de la misma.

El interés humanista se basa en el bienestar general del empleado en sus condiciones de trabajo, tales como instalaciones físicas, maquinaria, horas de trabajo y salarios. El trabajador solidarista asume por convicción que no hay que exigirle al patrono mejoras en las condiciones de trabajo: el mismo patrono se da cuenta de lo que es justo para el trabajador y en el marco de una cooperación solidaria proporcionará -en la medida de las posibilidades de la empresa- las condiciones adecuadas para un buen desempeño del trabajador. El clima organizacional se verá entonces favorecido por el movimiento solidarista, contribuyendo así a las buenas relaciones entre trabajadores y patrono, y generará una mayor integración del elemento humano de la empresa, lo que indudablemente le dará a la misma una enorme ventaja competitiva con empresas semejantes.

5.1.6.2 El enfoque sindicalista

El enfoque sindical vislumbra el clima organizacional desde otra perspectiva: el confrontativo y de lucha de intereses, en donde el objetivo de ambas partes, trabajadores y patronos, será el de sacar el mayor provecho sobre la parte contraria. De no ser así, la existencia del sindicato no tendría razón de ser, pues entonces, ¿Qué intereses pisoteados del trabajador defenderán, si no hay intereses pisoteados?

Sobre el interés económico, el empleado sindicalista asume que siempre el patrono intentará obtener mayores utilidades en la operación de la empresa a costa de pagar menos salarios y dar menos prestaciones a los trabajadores. El sindicato estará entonces allí para dar al trabajador la fuerza y el respaldo para exigir lo que es justo y que en muchos casos se ha visto que no se le da tan siquiera el pago del salario mínimo o las prestaciones mínimas y obligatorias exigidas y establecidas por la ley laboral.

Acerca del interés humanista, para el trabajador sindicalista este interés es inexistente y nulo en el patrono. Sólo existirá dicho interés humanista cuando sea conveniente a los intereses económicos del patrono, y cuando éste vislumbre una ventaja competitiva.

5.1.7 Conveniencia de las asociaciones

La conveniencia de una u otra asociación laboral para las relaciones laborales en una empresa de bienes o de servicios no se puede generalizar y antes de juzgar dicha conveniencia se hace necesario hacer un análisis y posterior diagnóstico sobre las situación previa de dichas relaciones laborales. Dicho diagnóstico no es fácil de realizarse y más aún, es ponerse de acuerdo en las

conclusiones de dicho diagnóstico. A continuación, se dan algunos aspectos básicos que deberán considerarse para hacer un diagnóstico, con la aclaración que dicho análisis deberá ser imparcial y objetivo.

5.1.7.1 Actitud de la parte patronal

Se hace necesario conocer la actitud de la parte patronal en lo que respecta al interés económico y al interés humanista. En este contexto, es imperativo ubicar en el tiempo la filosofía en el manejo de las relaciones laborales por parte de la parte patronal. ¿Es del tipo paternalista? ¿Es del tipo de administración científica? ¿Es del tipo del bienestar público? ¿Es del tipo de gestión de calidad total, fiabilidad u otra corriente de administración moderna? Según sea el pensamiento de la parte patronal, así será su interés económico y humanista. Cuanto más moderno sea el pensamiento patronal, más contribuirá al buen manejo de las relaciones obrero-patronales. El problema surge cuando el patrono no es del pensamiento modernista, sino antiguo; es aquí en donde surgen los problemas en las relaciones laborales y donde se pierden la capacidad de diálogo y negociación, de donde inevitablemente surge el sindicato, el cual se puede considerar bueno o malo, según desde donde se vea: malo para la empresa, por todas las desventajas que generan, pero bueno para el trabajador, cuyos derechos no son respetados. Por el contrario, si el patrono es de pensamiento modernista, velará por un bienestar económico y humanista para el trabajador, y si no existen los mecanismos para lograr dicho bienestar, entonces los creará. Es aquí en donde surge, con la anuencia del patrón, la asociación solidaria, la cual es favorable para el trabajador y para el patrono, como se mencionó en el capítulo cuatro.

5.1.7.2 Actitud de la parte laboral

No basta con que el patrono esté interesado en el bienestar del trabajador; se hace necesario que éste tenga una visión futurista, y no sólo momentánea, lo que lo hará pensar en una asociación que satisfaga sus necesidades a largo plazo y no sólo soluciones temporales. Si el trabajador tiene una ideología de lucha de clases, de enfrentamiento y de confrontación, se dará inevitablemente el surgimiento del sindicato, habrá un deterioro en las relaciones entre las partes patronal y obrera. Por el contrario, si el trabajador tiene una ideología futurista, buscará el desarrollo integral y completo a corto, mediano y largo plazo. Dicho desarrollo se puede traducir en una asociación solidaria.

En este punto, se hace necesario el aclarar que no es posible un desarrollo del trabajador, si no existe una voluntad real del patrono en que éste llegue al trabajador, por lo que, aunque éste lo quiera, no podría ser posible la integración de las fuerzas de capital y trabajo.

A continuación, se muestra un cuadro sinóptico de la relación en el tiempo de las teorías administrativas de patrono y trabajadores, como se han venido describiendo.

SINOPSIS DE LA CONVENIENCIA DE UNA ASOCIACION SOBRE LA OTRA

VISION FILOSOFICA		ESTADO DE LAS RELACIONES	CONSECUENCIAS
PATRONO	TRABAJADOR		
PASADA	PASADA	Definitivamente malas y sin posibilidades de solución.	Formación de sindicatos. Disolución muy difícil. Formación solidarismo imposible.
PASADA	FUTURA	Malas. Posibilidades de solución si el patrono lo quiere.	Posible formación de sindicatos o marcha de los empleados. El Solidarismo no es posible. Disolución sindical muy difícil.
FUTURA	PASADA	Malas. Posibilidades de solución, si la parte laboral lo quiere.	Formación de sindicatos y posible solidarismo. Posible disolución sindical si patrono propone alternativas.
FUTURA	FUTURA	Muy buenas y estables. Resolución de conflictos con relativa facilidad.	Formación de solidarismo. Formación de sindicatos muy rara.

Sin duda alguna, el movimiento solidarista ofrece mayor ventaja para establecer un adecuado clima organizacional dentro de la empresa. El problema entonces no está en cuál asociación laboral es más conveniente, sino en el pensamiento de las partes patronal y laboral. Si ambas partes se ponen de acuerdo, cual asociación laboral sea más conveniente pasa a un segundo plano, pues el clima organizacional mejorará con sólo que haya acuerdo entre las dos partes y se deje la confrontación.

5.2 Comunicación

Tanto la motivación como la comunicación sirven como procesos administrativos de coordinación. Como elementos de coordinación, éstos unen e integran los diversos recursos de la organización. Cualquier empresa tiene varios incentivos y muchos resultados. Los procesos de motivación y comunicación los reúnen y dan resultados de una manera similar a la zona de filtración de un reloj de arena. Dichos procesos sirven como mecanismos de filtración, coordinación, unión y de tiempo, los cuales integran los incentivos y resultados organizacionales.

5.2.1 Definición

La comunicación es el proceso de transmitir la información, el significado y el entendimiento de una persona, lugar o cosa, a otra persona, lugar o cosa. Aunque hay otras alternativas de la definición de comunicación, esta definición contiene los elementos clave que debe tener cualquier buena definición de comunicación. La comunicación debe describirse cuidadosamente como un proceso; esto quiere decir que ésta existe como un flujo de secuencias o como una serie de pasos. No es un acontecimiento o suceso aislado. El hecho de identificarla como un proceso implica que se le añada la dimensión de movimiento.

5.2.2 Efectos de las asociaciones laborales sobre la comunicación

Como en todo el presente trabajo, los efectos que producen ambas

asociaciones laborales son muy diferentes para las empresas de bienes y servicios. En el caso de la comunicación, como elemento esencial en la organización, no es la excepción, pues la comunicación se ve afectada en sus varias formas, ascendentes-descendentes, y formales e informales.

5.2.2.1 El movimiento solidarista

El movimiento solidarista contribuye en gran medida a mejorar los canales de comunicación dentro de la empresa. En teoría, desaparecen las diferencias jerárquicas (obviamente, quedan establecidas cadenas de mandos jerárquicos para el funcionamiento de la empresa) en cuanto al trato y la forma de comunicarse entre los distintos niveles. Este solo hecho le da consistencia la administración de la empresa, a la vez que la hace más flexible y contribuye en gran forma con la principal función de la comunicación en la empresa, que es la de servir como herramienta administrativa de coordinación entre los distintos departamentos de la empresa.

Un beneficio muy importante es el efecto en los procesos de planteamientos laborales y de negociación, los cuales fluyen con gran rapidez, y conducen a soluciones a largo plazo y no sólo a satisfacer las necesidades coyunturales surgidas en el momento.

5.2.2.2 El movimiento sindical

El movimiento sindical hace a la empresa menos flexible y más burocrática a la vez que ensancha las distancias en los escalones jerárquicos en las relaciones intra-empresariales. Además, en materia de negociación, se entorpece con solo que no haya voluntad de una de las partes que hayan entrado en conflicto; situación de la que es muy difícil salir, y se tiene que recurrir frecuentemente a la conciliación, a la mediación y hasta al arbitraje.

Respecto a las relaciones con compañeros del mismo nivel jerárquico (ha de tomarse en cuenta que los trabajadores sindicalizados son generalmente del nivel jerárquico bajo), las relaciones informales se afianzan, lo que redundará en beneficio, aunque parcial, para la empresa, al haber mayor fluidez y coordinación en los trabajos asignados a los trabajadores sindicalizados. Sin embargo, no sucede lo mismo con la fluidez y coordinación de los procesos hacia niveles jerárquicos superiores, ya sea la comunicación ascendente o descendente.

5.2.3 Conveniencia de una asociación sobre la otra

La conveniencia de la asociación solidarista sobre la sindicalista es obvia, para establecer la fluidez en la comunicación formal y en niveles jerárquicos diferentes. Respecto a la comunicación informal, ambas asociaciones propician la unión de grupo, aunque se ven intereses sectarios, de tal forma que se mejora la comunicación entre trabajadores que pertenecen a la misma asociación laboral, pero se entorpece entre trabajadores de distinta asociación laboral, principalmente de parte de los trabajadores sindicalizados.¹²

5.3 Motivación

Es difícil definir la motivación. Tanto los expertos en ciencias de la conducta como los no profesionales, están en desacuerdo respecto a una definición de este término. Por varias razones no se puede asociar ningún significado universal con el concepto de motivación, puesto que este término se ha utilizado en diversas formas.

5.3.1 Evaluación de la motivación

Aunque no se sabe con exactitud qué es motivación, numerosos investigadores han intentado evaluarla de distintas formas, así como han hecho esfuerzos por definirla. Por lo general, se usa alguna forma de cuestionario para evaluar la motivación, pero estas pruebas no son comunes. Para evaluar la motivación humana, con frecuencia se usan pruebas psicológicas y de interés. Generalmente se está de acuerdo en que las pruebas pueden evaluar lo que una persona "puede hacer" (habilidad, aptitud, inteligencia, etc.), pero no pueden determinar con eficacia "qué hará" (motivación). Las teorías de motivación individual o naturaleza y causas del comportamiento humano se dividen en teoría de las necesidades (Abraham Maslow), de los impulsos, de las tensiones, de las expectativas, de los valores y de combinación. La más popular de ellas es la primera, la de las necesidades de Maslow.

5.3.1.1 Enfoque solidarista en la motivación

El enfoque solidarista motivacional se basa en los beneficios que se puedan obtener a corto, mediano y largo plazo. La teoría es la motivación en base al desarrollo completo e integral del trabajador y no puede haber un desarrollo integral sin antes haber un desarrollo económico del trabajador.

Se trata de hacer que el trabajador se sienta seguro de tener el apoyo de la empresa, de la asociación y compañeros en algún momento imprevisto, además de tener la seguridad y garantía de sus prestaciones, las cuales están garantizadas en la asociación por medio del ahorro proporcionado por la parte patronal.

El enfoque solidarista va dirigido a satisfacer las necesidades del trabajador para crear motivación, y así, generar las condiciones ideales para que se dé un desarrollo integral. Para ello, va a la teoría motivacional de la satisfacción de necesidades (Maslow), escalando las mismas en la medida en que se van satisfaciendo, lógicamente desde las necesidades de orden básico (fisiológicas, de seguridad y sociales), hasta las de orden superior (de estimación y de autorrealización). Para ello, se hace necesario darle al trabajador un desarrollo económico, por medio de la capitalización, la cual a su vez se da por medio del ahorro. La idea solidarista es hacer al trabajador propietario de las empresas periféricas de la asociación, las cuales generarán beneficios, y desarrollar así un sistema económico con características capitalistas (libre empresa y propiedad de los bienes de producción) y socialistas (propiedad compartida). En otras palabras, se estará distribuyendo los medios de producción de la asociación.

Con todo el paquete de satisfactores anteriormente enumerado, se espera que genere en el empleado solidarista un deseo de superación continuo y una gran motivación, a la vez de colaborar con la empresa en la consecución de objetivos comunes a trabajadores y patronos.

5.3.1.2 Enfoque sindicalista en la motivación

El enfoque que le da el movimiento sindical a la motivación del empleado es más simple y fácil de entender: no se puede empezar a hablar de motivar al empleado si su trabajo no le proporciona los recursos mínimos para satisfacer sus necesidades más básicas, como la alimentación, vestido y vivienda.

El trabajador sindicalista no exige más que un pago -a su juicio justo- que le proporcione la satisfacción de sus necesidades más inmediatas. El movimiento sindical argumenta que sólo reclama para el trabajador un salario digno y las condiciones de trabajo mínimas para ejercer su trabajo, y a los cuales tiene derecho por el esfuerzo dejado al ejecutar su trabajo. Visto desde este punto, el movimiento sindical busca soluciones a corto plazo para el trabajador, aunque sus líderes enumeren una lista de propósitos más generales, como son las políticas a nivel nacional.

El principal problema señalado por especialistas de ciencias sociales y economistas es que el hecho de que el trabajador sindicalizado logre un aumento de sueldo, es una solución ficticia, irreal y a muy corto plazo, pues dicho aumento se ve en la empresa como un costo de producción, lo que genera un aumento en el precio de los productos básicos, que genera a su vez una espiral inflacionaria y a la postre, un deterioro en el poder adquisitivo de la clase obrera. Visto así, se deben buscar soluciones a más largo plazo y no sólo inmediatas.

5.3.2 Conveniencia de una asociación sobre otra

La conveniencia de una asociación sobre otra viene determinada por la ubicación en el tiempo de la teoría administrativa del patrono y de la teoría de las relaciones laborales del trabajador.

Se debe evaluar si el patrono piensa que el trabajador debe recibir justamente un pago por su trabajo (pensamiento antiguo) o si piensa en un pago que le permita desarrollarse y obtener un mejor nivel de vida o política empresarial que le permita al trabajador la superación (pensamiento moderno). Si el patrono es de pensamiento moderno, se juzga una mayor conveniencia de una asociación solidarista, mientras que si es de pensamiento antiguo, se hace inevitable y evidente la formación de el sindicato, que le garantice el pago de un salario mínimo y condiciones de trabajo aceptables.

Asimismo, se debe juzgar en qué parte del tiempo está el pensamiento de las relaciones laborales del trabajador. Si éste es antiguo, se estará presenciando un clima de confrontación y de lucha de intereses trabajo-capital, mientras que si es de

corte modernista se podrá pensar en un clima de cooperación y solidaridad mutua entre trabajadores y patronos. Para el caso de una parte laboral de pensamiento antiguo, es muy probable que se pueda llegar a tener un sindicato dentro de la empresa, si la influencia de un líder confrontativo es suficiente para atraer y agrupar en una posterior organización laboral a cierto número de trabajadores, mientras que si la parte laboral es de corte modernista, puede haber una asociación solidarista dentro de la empresa. Todo esto, claro está, deberá evaluarse en conjunción con el pensamiento del patrono.

A manera de conclusión, puede decirse que una asociación solidarista es más conveniente para la empresa para el aspecto de la motivación, pero siempre y cuando patrono y trabajadores lo permitan. Sin embargo, como dicen los dirigentes sindicalistas, no se puede hablar de motivación cuando no se han satisfecho las necesidades más básicas y esenciales del trabajador, pues hay casos en que las condiciones de trabajo, de salario o de relaciones obrero-patronales hace imprescindible y necesaria la existencia del sindicato que defienda los intereses del trabajador, por lo cual es aconsejable que el mismo se disuelva al alcanzar las condiciones necesarias para que opere una asociación solidarista.

5.4 Relaciones laborales

Las relaciones laborales dentro de la empresa vienen determinadas por la forma de comunicarse de los empleados que laboran en dicha empresa. Las clasificaciones de la comunicación formal e informal se refieren a los estilos, maneras y formatos de los flujos de información organizacional. Cuando los mensajes se envían, transmiten y reciben a través de un determinado patrón jerárquico autoritario, al que comúnmente se le llama cadena de mando, entonces tiene lugar la comunicación formal. Sin embargo, mucha información dentro de la empresa se intercambia en una forma que parece menos sistemática y más informal. Generalmente, a un sistema de comunicación informal se le llama "canal secreto de comunicación", debido a su evidente crecimiento y desarrollo fortuito. A pesar de esto, los estudios de investigación sobre rumores dentro de la empresa han revelado un método. El análisis grupo-cadena permite que los investigadores pronostiquen casi con exactitud cómo serán las comunicaciones informales dentro y a través de una empresa (Burque y Wilcox). Hay desacuerdos respecto a qué tan importante es un sistema de comunicación informal (canal secreto de comunicación) en comparación con un sistema de información formal (cadena de mando). En el presente trabajo, no se le prestará atención a tal controversia, y se puede concluir que ambos sistemas son importantes para el funcionamiento eficaz de una empresa.

Al principio, los directivos trataron de evitar y destruir los sistemas de comunicación secretos debido a que pensaban que este patrón se utilizaba para transmitir sólo chismes y rumores. Sin embargo, el administrador actual trata de utilizar dicho sistema de comunicación informal como un suplemento en la cadena de mando. Mediante las investigaciones, se ha descubierto que la información a

través de canales secretos parece ser autoritaria, aunque con frecuencia sea un tanto distorsionada. El funcionamiento sumamente rápido de un canal de información secreto hace que con frecuencia esta alternativa sea utilizada por el director y no destruida.

5.4.1 Influencia de las asociaciones laborales en las relaciones laborales

Las relaciones laborales también reciben influencias por la existencia de una u otra asociación laboral. Ambas contribuyen a mejorar la comunicación informal con empleados del mismo tipo de asociación laboral, así como la cooperación, ayuda y solidaridad, pero sus efectos son distintos en las relaciones formales y en las relaciones ascendentes y descendentes.

5.4.1.1 Influencia de la asociación solidarista

Las relaciones laborales se ven favorecidas por el movimiento solidarista, tanto en la comunicación informal, formal, ascendente y descendente como en actitudes de cooperación, ayuda y solidaridad hacia compañeros de la empresa de todo nivel y hacia la empresa en conjunto. Se acercan las distancias jerárquicas en cuanto a relaciones informales, lo cual redundará en una mayor flexibilidad en la empresa. En cuanto al trato hacia el compañero, que no es de filiación solidarista, el trabajador solidarista es del pensamiento "haz y deja hacer", y su relación es normal y hasta de cooperación. Incluso en el solidarismo se aceptan a trabajadores que pertenecen al sindicato de la misma empresa.

5.4.1.2 Influencia de la asociación sindical

La asociación sindical propicia la unidad, solidaridad y cooperación entre compañeros del sindicato, lo que redundará en un mayor flujo en las comunicaciones formales e informales. Sin embargo, en cuanto a las relaciones ascendentes y descendentes en niveles jerárquicos diferentes, dicha comunicación se hace difícil y poco fluida, que da un tipo de relación estrictamente formal. Respecto de la actitud hacia compañeros que no son sindicalizados, el trabajador sindicalista muestra agresividad y rechazo hacia el compañero solidarista.

5.5 Productividad de la empresa

Se puede entender por productividad la medida en que una empresa usa eficazmente sus recursos. En otras palabras, se dice que la productividad de una empresa viene dada por la relación entre los recursos obtenidos y los recursos invertidos para producir un bien o servicio. Dicha productividad depende mucho del clima organizacional dentro de la empresa, de las relaciones laborales, comunicación y, por supuesto, la planificación dentro de la misma empresa. La actitud del trabajador será entonces un factor muy importante para determinar la productividad, eficiencia y eficacia con que trabaje dicha empresa.

5.5.1 Productividad del trabajador solidarista

Desde hace muchos años, en los Estados Unidos ha existido la más alta productividad a nivel mundial. Sin embargo, últimamente la productividad de países

asiáticos como Japón se ha incrementado sustancialmente. ¿Porqué será? La respuesta está en el enfoque administrativo utilizado. Dicho enfoque no sólo va dirigido a la administración de los recursos físicos de la empresa, sino principalmente a la administración del recurso humano.

¿Es productivo un empleado solidarista? Las respuestas dadas por los empleados solidaristas sobre si se consideran productivos son afirmativas. Las respuestas dadas por los jefes de recursos humanos de empresas también lo confirman. Según estos últimos, la mística de trabajo, el deseo continuo de superación, la solidaridad para con la empresa y el buen estado de las relaciones laborales contribuyen en gran medida a incrementar la productividad de la empresa. ¿En qué medida? Por razones estratégicas de la empresa y por mantener las buenas relaciones laborales con el sindicato, no fue posible obtener dicha información, por lo que sólo se puede tener la presunción -con base en razones sólidas y muy, muy lógicas- de que la solidaridad intra-empresa entre patrono y trabajador incrementa la productividad.

5.5.2 Productividad del trabajador sindicalista

La medición de la productividad del empleado sindicalista es, por supuesto, imposible de realizarse por la negativa de las empresas a proporcionar información por razones estratégicas y para evitar confrontaciones con los miembros del sindicato. A criterio de los líderes sindicales, el trabajador de dicha asociación laboral sí es productivo y eficiente, y por lo tanto debe recibir un pago y un trato justo de parte del patrono por su esfuerzo dejado en su trabajo.

¿Cuál es la opinión de la parte patronal? La productividad del empleado sindicalista depende de una constante supervisión en la mayoría de casos, aunque para ellos también existe la excepción y hay trabajadores sindicalizados que colaboran en gran medida y sin monitoreo alguno con la empresa. Sobre los líderes del sindicato, se dice que no rinden lo que se espera de ellos.

5.6 Planeación, implementación y control de estrategias y políticas

Según las actuales teorías de administración -y las cuales han dado notables resultados en Japón y los "cuatro tigres asiáticos", en Estados Unidos y en Europa, se debe involucrar y hacer partícipe al trabajador desde el inicio en las políticas y metas que se fijan dentro de la empresa. Algunos administradores latinoamericanos argumentan que las mismas filosofías administrativas, que han funcionado en países desarrollados, no pueden funcionar en nuestros países. Sin embargo, muchos otros rebaten tal idea al argumentar que con ciertos cambios sí es posible adaptar tales filosofías a Latinoamérica y además, si no se hace ahora, nuestros países quedarán perpetuamente en el retraso del desarrollo industrial, por lo que no hay otra solución.

5.6.1 El manejo del aspecto solidarista

El clima organizacional en una empresa con asociación solidarista es propicio para hacer al trabajador partícipe de la planeación, implementación y control de estrategias y políticas de la empresa, como lo requieren las más modernas teorías administrativas. ¿Porqué se asume tal cosa? simplemente porque el trabajador estará dispuesto a aportar lo mejor de sí para el beneficio de la empresa y en consecuencia, el propio. Claro está, dicha participación del trabajador debe darse hasta el límite que sus conocimientos, nivel académico y experiencia lo permitan y sea razonable tomarlos en cuenta.

¿Por qué involucrar al trabajador en la planeación? Porque puede aportar importantes conocimientos y experiencias de trabajo que muchas veces los mandos medios y altos de la empresa desconocen por no estar involucrados directamente en la realización del mismo. Por ejemplo, si se está pensando en comprar una caldera para instalar en el sótano del edificio, tal vez sólo el trabajador que está allí diariamente sepa que cerca hay filtraciones de agua del techo que pueda dañar la máquina, o que el piso ya se está agrietando, y no podría soportar la vibración de la máquina, etc.

Para la implementación de las políticas y estrategias tomadas por la gerencia de la empresa se hace indispensable la ayuda del trabajador, para que las mismas realmente funcionen y si se le ha dado participación en la planeación al trabajador, éste se sentirá responsable de que las decisiones que se van a implantar realmente funcionen y den los resultados que se esperan de ellas.

En el aspecto de seguimiento y control de las medidas implantadas, se hace necesaria la ayuda del trabajador para que éste inspeccione y verifique los resultados de las mismas e informe en una manera veraz y eficiente de los progresos, atrasos, dificultades y reacciones de los demás trabajadores, y que han sido originados por la implementación de las nuevas políticas y estrategias; todo esto dirigido a tener un mayor grado de calidad en el bien producido o en el servicio prestado con una mayor economía, para poder lograr los ingredientes básicos que les permita competir en el mundo globalizado de hoy en día: calidad superior y precios bajos respecto a la competencia. Para lograr estos propósitos, se deberá involucrar desde el principio al trabajador.

5.6.2 El manejo del aspecto sindical

El aspecto sindical no se podrá planificar en forma similar al aspecto solidarista en la planeación, implementación y seguimiento de políticas y estrategias dentro de la empresa, por el simple hecho de que el clima organizacional de la empresa generalmente no será propicio, con sus excepciones, pero con el peligro latente de que en determinado momento dicho clima cambie bruscamente.

Se deberá buscar la colaboración y compromiso del empleado para la empresa, a la vez de tratar de pasar de un clima confrontativo y contrapuesto a un

clima de colaboración mutua. Dichos objetivos generalmente son difíciles y hasta imposibles de alcanzar, por las exigencias del trabajador y las concesiones del patrono, que generalmente son difíciles de nivelar para llegar a un acuerdo.

En la medida que el clima organizacional vaya mejorando, se debe tratar de involucrar al empleado en la toma de decisiones de la empresa, claro está y como en el caso solidarista, en la medida en que sus conocimientos, nivel académico y experiencia lo permitan y sea aconsejable para la empresa. Dicho involucramiento tiende a hacer al empleado partícipe de la toma de decisiones, responsable de ellas y orgulloso de sus logros, y lo identifique finalmente con la empresa.

5.7 Medición del grid organizacional dentro de la empresa

El Grid Organizacional o Grid Administrativo analiza el clima organizacional de una empresa generado por el liderazgo y su enfoque, dado por el patrono, gerentes, mandos medios y supervisores. Robert Blake y Jane Mouton elaboraron el concepto de Grid Organizacional para estudiar los criterios administrativos. El grid es un diagrama bidimensional con un eje horizontal denominado "interés por la producción" y uno vertical denominado "interés por la gente". Blake y Mouton imparten anualmente varios seminarios al respecto para hombres de negocios, para ayudarles a analizar más correctamente sus criterios administrativos. Mediante la respuesta a una serie de preguntas, quienes asisten al seminario, se pueden integrar a sí mismos en el grid. Determinadas posiciones se representan por determinados números abscisos. Las distintas posiciones en el grid representan combinaciones diferentes de interés por la producción y por la gente. De acuerdo con las reglas matemáticas, el primer número absciso representa la localización de la dimensión horizontal y el segundo la posición adecuada para el eje vertical. Por ejemplo, la posición 1,1 muestra poco interés por la producción y por la gente; la posición 9,1 representa un elevado interés por la producción, pero un bajo interés por la gente; la posición 1,9 representa un bajo interés por la producción y un alto interés por la gente. Blake y Mouton argumentan que cuando la gente se integra en el grid se clasifica a lo largo de la diagonal sudoeste a noreste, es decir, están en posiciones tales como 3,3, 5,5 y 7,7. También argumentan que la peor posición es la 1,1 (bajo interés en ambos aspectos), mientras que la mejor posición será la 9,9 (representa alto interés por la gente y por la producción).

5.7.1 La tercera dimensión

El concepto de Grid administrativo es muy utilizado para analizar los criterios administrativos. Este concepto, al igual que las clásicas teorías X y Y de Douglas McGregor, ha sido modificado y ampliado por diversos autores y practicantes de la administración moderna.

Algunos teóricos han sugerido la ampliación del grid para incorporar una tercera dimensión. Dicha dimensión es la que podría llamarse el espesor, profundidad y consistencia, y por lo general representa la dimensión tiempo, o más específicamente, duración. Ahora, el mejor administrador es el que se sitúa en la

posición 9,9,9, ya que tiene el máximo interés por la producción, por la gente y porque dichos intereses son consistentes y de duración indefinida, en vez de ser temporal, esporádico y transitorio.

Muchos consideran que el grid administrativo de Blake y Mouton es un concepto que permite clasificar en mejor forma al administrador, que las teorías X y Y de McGregor. Esto se debe a que, por lo general, la teoría X se asocia, tal vez erróneamente, sólo al del interés por la producción y la teoría Y al interés por la gente; el concepto de Grid Organizacional señala que ésta no es una situación a elección. Los intereses por la producción y por la gente pueden ser altos, medianos o bajos, por separado o por conjunto.

5.7.2 Interpretación del grid organizacional

La medición del Grid Organizacional dentro de la empresa suele variar según el enfoque desde donde se vea, claro está, habiendo excepciones. Si se ve desde un enfoque solidarista, se pensará que el patrono tiene una posición casi siempre alta, esto es, cercana al 9,9,9, ya que el trabajador asumirá que el interés del patrono es productivo pero también tiene un interés humanista, y como tal busca el desarrollo del trabajador. Dicho interés se considerará permanente y poco susceptible de variar.

Por su parte, el trabajador sindicalizado considerará diferentes posiciones del patrono, según sea la conveniencia circunstancial que demande el momento en que se esté midiendo el grid. Puede tener una posición de 9,9,3, el cual es interpretado como un alto interés en la producción y en la gente, sin embargo el interés por la gente es interpretado como temporal y por conveniencia, lo que se refleja en la baja calificación en la variable tiempo; es de hacer notar que el trabajador sindicalizado siempre posicionará al patrono con un alto interés en la producción, pero con posiciones muy variables en las dimensiones de interés por la gente y en la variable de duración.

La medición del grid organizacional se puede efectuar por la contestación de ciertas preguntas asociadas con la variable que se esté midiendo. Las clásicas preguntas son:

Interés por la producción:

- ¿El patrono exige mucho con los pocos recursos productivos?
- ¿El patrono se muestra interesado por todos los factores productivos?
- ¿El patrono planifica adecuadamente la producción?

Interés por la gente:

- ¿El patrono es amigable con los trabajadores?
- ¿El patrono comprende las ausencias inevitables del personal?
- ¿El patrono respeta las horas de trabajo del trabajador en condiciones normales?

Dimensión tiempo:

¿El patrono es consistente en sus intereses por la producción y por el tiempo?

¿El patrono cambia frecuentemente de intereses?

¿El patrono es fácilmente influenciado por las situaciones del momento?

Y así por el estilo, las preguntas pueden ser adaptadas para el caso específico de la empresa y para las situaciones particulares que se dan. Asimismo, se pueden hacer las preguntas que se quieran buscando siempre que las mismas sean objetivas y no con intención de perjudicar o ensalzar al patrono.

5.8 Análisis laboral FODA

El análisis FODA señala las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que tiene una empresa en cualquier medio competitivo. Para su estudio, se da una breve definición de los cuatro aspectos a analizar.

Fortalezas: señalan los factores internos de la empresa y que le dan una ventaja competitiva respecto a las otras empresas similares.

Oportunidades: son los aspectos externos a la empresa y que le pueden dar -si son aprovechados- una ventaja a la empresa.

Debilidades: son los factores internos a la empresa y que le dan desventajas respecto a sus competidores.

Amenazas: son los factores externos que representan una desventaja para la empresa respecto de sus competidores.

La teoría de los administradores señala que se deben aprovechar las fortalezas y oportunidades, y tratar de prever y minimizar los efectos de las debilidades y amenazas.

5.8.1 Fortalezas

Las fortalezas que se pueden señalar para las empresas que poseen solidarismo son un buen clima organizacional dentro de la empresa, la colaboración y solidaridad del empleado, integración entre los trabajadores, el entendimiento y la fácil resolución de problemas y desavenencias, etc. en suma, se puede decir que propicia un clima favorable para las relaciones laborales dentro de la empresa,

Para el caso sindicalista, no se ven ningunas fortalezas más que cuando sus empleados se sienten integrados y unidos entre ellos mismos. Esta fortaleza es buena cuando están dispuestos a realizar su labor, sin embargo, se convierte en una fuerte debilidad cuando se entra en conflicto.

5.8.2 Oportunidades

Las oportunidades que tienen las empresas con solidarismo interno se ven de inmediato al haber una clara ventaja competitiva sobre las empresas que no poseen dichas asociaciones, ventaja que de ser conjuntada con otros aspectos y puede ser determinante para lograr un adecuado nivel de competitividad.

Para las empresas con movimiento sindicalista, no se ve oportunidad alguna.

5.8.3 Debilidades

Debilidades a la vista para una empresa con solidarismo no se vislumbran, mas que sólo la inherente a la confrontación y agresividad mostrada hacia los empleados solidaristas por los sindicalistas, lo que a la postre puede causar serios problemas para la empresa, de no manejarse adecuadamente por la administración de la misma.

El sindicalismo implica una gran debilidad para una empresa, al tener una imagen exterior negativa. Se cita el caso de una empresa que pierde posibles contratos de ventas porque su cliente puede temer un estallido de huelga y que no se le cumpla con el producto o servicio en el tiempo estipulado. Asimismo, la pérdida de flexibilidad es otro factor muy importante a tomar en cuenta en una empresa con sindicatos.

5.8.4 Amenazas

Las amenazas debido al solidarismo no se vislumbran. El sindicalismo puede tener sus graves consecuencias cuando, por ejemplo, el gobierno dicta medidas que no son del agrado del sindicato, lo que puede resultar en una huelga contra el gobierno, y que afectará las labores dentro de la empresa. Otra amenaza es el poseer una imagen exterior negativa, lo que repercute en dificultad en la contratación de nuevo personal, que es muy dañino en épocas en que hay sobredemanda de trabajadores.

5.9 Perspectiva para ambos movimientos en el medio laboral

5.9.1 Movimiento solidarista

Actualmente al movimiento solidarista, el sindicalismo le achaca el no ser una asociación definida, sino ser un movimiento servil que sirve a los intereses del patrono para obstaculizar las verdaderas demandas del trabajador. Al respecto, la Lic. Rina Sanchinelli, Directora Ejecutiva de la Unión Solidarista Guatemalteca argumenta que ellos han sido claros todo el tiempo en reconocer que son un movimiento obrero-patronal; sin embargo, aclara que no son un movimiento servil, es decir, que las decisiones se toman conjuntamente y en forma democrática, aunque obviamente el mayor porcentaje de afiliados van a ser trabajadores-obreros por la misma conformación proporcional de las empresas. Además, el patrono hace un monitoreo a la asociación solidarista en función de asesoría, no de intervención

quedando claro que las decisiones finales serán tomadas por la asociación solidarista en su conjunto.

El movimiento solidarista presenta un panorama alentador dada la cada vez mayor aceptación que tiene en el medio empresarial. Respecto de dicho auge, las asociaciones sindicales manifiestan que se trata del fenómeno más común: todo lo nuevo causa sensación. Sin embargo, las asociaciones solidaristas ya tienen más de catorce años de estar funcionando en forma creciente (desde su renacimiento, en 1983). Queda ver entonces si la "nueva sensación" va a durar mucho tiempo. Al respecto, los dirigentes solidaristas así lo estiman, por razones como:

5.9.1.1 Cambios en políticas administrativas

Como se señalaba al principio, la tendencia integradora del orbe en todos los aspectos y específicamente en el ámbito laboral con el movimiento solidarista favorece la integración patrono-trabajador, que es base fundamental de dicho movimiento.

5.9.1.2 Logro de sus objetivos

El solidarismo ha logrado en todas las empresas donde se ha fundado, el cumplimiento de sus objetivos, algunos en mayor grado que en otros, pero en todos se ha logrado un cumplimiento de dichos objetivos, como son el obtener un progreso económico para el trabajador que propicie un desarrollo integral.

5.9.1.3 Beneficios a corto, mediano y largo plazo

El trabajador ve un beneficio tangible, medible e inmediato en el solidarismo con sólo su ahorro y los intereses que posee. Muchos trabajadores expresan que anteriormente no tenían el hábito del ahorro, lo que ha repercutido en la capitalización del trabajador. A mediano plazo, se les han proporcionado beneficios como la tienda de comisariato, préstamos personales con bajas (más bajas que las de cualquier institución financiera, por supuesto) o tasas de interés nulas, venta de electrodomésticos a precio de costo, servicio de cafetería-comedor, ayuda mutua en caso de fallecimiento, clínicas médicas y dentales, etc.

A largo plazo, se ha visto beneficiado por medio de la creación de empresas periféricas, lo cual lo convierte en propietario del medio de producción. Esto último es lo que el solidarismo llama "democratizar la riqueza o socializar el capital" y se basa en el hecho de ser respetuosos de la propiedad privada pasada y presente pero planificando la propiedad futura. "La pobreza guatemalteca no se soluciona repartiendo los millones que hay en Guatemala entre todos sus habitantes, sino dándole al trabajador un desarrollo completo y ordenado que le permita mejorar su nivel de vida".¹³

5.9.1.4 Credibilidad de sus dirigentes

La credibilidad de sus dirigentes es un hecho y la mayoría de los empleados afiliados a asociaciones solidaristas así lo manifiestan, por lo que no se piensa en un

abandono de la asociación, sino en un creciente número de afiliados, como lo dicen las estadísticas proporcionadas por la Unión Solidarista Guatemalteca.

5.9.1.5 Funcionamiento democrático

El solidarismo es señalado como un ejemplo vivo de convivencia entre fuerzas tradicionalmente opuestas, como son el capital (patrono) y la fuerza de trabajo (trabajador). En el solidarismo, se toman decisiones por consenso y por elección democrática.

5.9.1.6 Renovación de la Junta Directiva de una asociación cada año

Los requisitos de una asociación solidarista señalan clara y específicamente que la Junta Directiva deberá de renovarse cada año, razón que refuerza la confiabilidad de sus dirigentes y el funcionamiento democrático que se tiene en el movimiento.

5.9.1.7 No hay lugar a corrupción en una asociación solidarista

Un planteamiento concreto hecho a los Jefes de Recurso Humanos de las empresas y a los dirigentes solidaristas fueron los temores del Lic. Martén, que decía que no faltarían los empleados que se aprovecharan del esfuerzo de sus compañeros o del dirigente que aprovechara el solidarismo para acallar las reivindicaciones laborales. Al primero él le llamaba parásito y al segundo explotador. Respecto a esto, no se cree que pueda utilizarse el solidarismo para tales fines, pues el funcionamiento del mismo permite una constante supervisión del patrono y del trabajador afiliado, y los mismos pueden pedir auditorías y evaluaciones del funcionamiento de la asociación y sus miembros en cualquier momento.¹⁴

5.9.2 Movimiento sindicalista

En la actualidad, el sindicalismo muestra un ambiente negativo, no sólo en el ámbito patronal, sino también en la opinión pública guatemalteca. En los últimos años, se ha visto un ligero descenso en su número, su principal sustento de fuerza (la unión hace la fuerza), llegando a ocupar actualmente un 3.5% del total de la población económicamente activa (ver cuadro No. 22, anexo 4). ¿Por qué dicho ambiente negativo hacia el movimiento sindical?

Existen varias razones para ello, entre las cuales están:

5.9.2.1 Cambios en políticas administrativas

Contrario a lo que se señala en el apartado para solidarismo, para el sindicalismo los cambios en las políticas administrativas, las cuales tienden a una mayor integración de fuerzas, han propiciado un decrecimiento en el número de afiliados a los sindicatos, particularmente por el cambio de visión confrontativa y de choque del trabajador hacia un cambio de colaboración mutua, y un cambio en la parte patronal de dar al empleado sólo el pago que se ha estipulado por su trabajo, y a estar interesado en un desarrollo integral del mismo, lo cual redundará en beneficio de todos.

5.9.2.2 Falta de logro de sus objetivos

El sindicalismo ha obtenido importantes beneficios para el trabajador, como un juzgado de trabajo, un ministerio de trabajo, un código de trabajo más favorecedor para el trabajador que cualquier otro en Latinoamérica. Pero, ¿habrá alcanzado sus objetivos reales? ¿ha propiciado un desarrollo completo en el trabajador? ¿cuánto ha logrado con la política de confrontación y de medidas de hecho para beneficio del trabajador? La respuesta es resultados parciales. El nivel de vida del trabajador sindicalizado no ha subido; la situación de la distribución de la riqueza en Guatemala no ha variado (contrario al solidarismo, en donde ha generado riqueza nueva para democratizarla o sea, socializar el capital) por el estigma de quitarle al que ya tiene. Por ejemplo, cuando se ha obtenido un aumento en los salarios del trabajador, el costo de dicho aumento es trasladado de inmediato al costo de producción, y genera inflación y como resultado, aunque el trabajador gane el doble que antes, después de la inflación, esto no le alcanza ni para la mitad de lo que compraba antes. La pregunta es entonces, en su historia de existir en Guatemala, ¿en cuánto ha ayudado al trabajador el movimiento sindical?

5.9.2.3 Falta de credibilidad de sus dirigentes

Constantemente los dirigentes sindicales son señalados de corrupción con los fondos del sindicato, de abuso del derecho de inamovilidad que les da la ley y del derecho a permiso de asueto laboral con goce de sueldo por actividades sindicales. Esto no lo ven así los trabajadores sindicalizados, quienes sí confían en sus dirigentes pero sí es la opinión de los trabajadores no afiliados a ningún movimiento obrero y la opinión pública.

5.9.2.4 Falta de funcionamiento democrático

Este aspecto se señala dado el hecho de que en muchas oportunidades el dirigente sindicalista se eternice en la dirección del movimiento, lo que provoca falta de renovación de ideas y políticas, así como impedirle la participación a personas nuevas.

Los dirigentes sindicales aceptan tal disminución en el movimiento y dan razones para dicha disminución, entre las cuales se mencionan:

5.9.2.5 Represión y persecución

De todos es sabido que los dirigentes sindicales han sido perseguidos y reprimidos por el solo hecho de ser contrarios a las ideas de solución de la problemática del trabajador y del país en sí. Este hecho es totalmente condenable y afortunadamente, en los últimos años y con la consolidación del sistema democrático y el estado de derecho en Guatemala, se han ido disminuyendo estos deleznable actos.

5.9.2.6 Manipulación del movimiento sindical por parte del patrono

Se señala al patrono como responsable de impulsar el movimiento solidarista en perjuicio del trabajador y para contrarrestar el movimiento sindical. La parte patronal señala que es el trabajador quien organiza el movimiento solidarista y como

parte interesada en el desarrollo del trabajador y en la integración en bien de la empresa, él lo acepta. También el sindicalismo señala al patrono de crear "sindicatos amarillos" que tiendan a la tergiversación del movimiento obrero en beneficio propio. Al respecto, cabe señalar que el trabajador es libre de afiliarse al movimiento que desee y si está siendo engañado, ¿no es el sindicato el indicado para proteger al trabajador?

Como contraposición a lo anteriormente señalado, cabe decir que hay empresas que abusan en forma alarmante de sus trabajadores. Es allí donde el sindicato sí tiene gran aceptación y donde ha hecho una labor verdaderamente encomiable y valiente, y se espera que continúe haciendolo en beneficio del trabajador oprimido, que nunca faltará por la ambición y deshumanización de algunos empleadores, que no pagan ni el salario mínimo, ni las prestaciones obligatorias de ley, ni proporcionan las medidas de seguridad en el trabajo mínimas, ni dan las condiciones mínimas de trabajo adecuadas para el buen desempeño del trabajador, etc., que repercute claro está en el rendimiento global de la empresa.

6. ANALISIS COMPARATIVO DE LAS ASOCIACIONES SOLIDARISTAS Y SINDICALISTAS EN UNA EMPRESA DE BIENES Y SERVICIOS

6.1 Investigación

El presente trabajo se basa en una investigación recopilativa de las condiciones en que han venido operando los movimientos solidaristas y sindicalistas en diversas empresas de bienes y servicios en el medio empresarial guatemalteco. Dicha investigación fue realizada para buscar los elementos necesarios que permitieran efectuar un análisis serio, profundo y muy científico en busca de resultados y conclusiones ajustadas a la realidad y sin tergiversaciones.

La investigación se constituyó en investigación bibliográfica e investigación de campo. A continuación, se describe la forma de recolección de datos en cada una de ellas.

6.1.1 Investigación bibliográfica

Para la investigación bibliográfica, se hicieron consultas en libros de texto de administración de personal, comportamiento humano en el trabajo y de teorías modernas de administración, como las conocidas Reingeniería y Calidad Total. Asimismo, se hizo una extensa recopilación de datos históricos en tesis de temas específicos para sindicalismo y solidarismo por separado, dado el hecho de no haber un trabajo anterior al presente que hiciera un análisis y comparación de ambos movimientos, y especialmente para el tema de solidarismo, en donde por ser un movimiento relativamente nuevo y puramente centroamericano, no hay libros de texto, sino sólo la recopilación de notas de su ideólogo, el Lic. Martén Chavarría.

6.1.2 Investigación de campo

6.1.2.1 Entrevistas

Para la investigación de campo, se hizo un trabajo de recopilación de experiencias con base en el movimiento obrero en Guatemala, el cual requirió diversas entrevistas con Jefes de Recursos Humanos de empresas como La Mariposa, Hotel El Dorado-Marriott, Serecom y Tejidos Imperial, a la vez de entrevistas con dirigentes de las asociaciones solidaristas de dichas empresas. También, se sostuvieron entrevistas con dirigentes de la Unión Solidarista Guatemalteca, que aglutina a las asociaciones solidaristas del país. Además se hizo uso de videos de debate en el programa Libre Encuentro, y en los cuales participaron dirigentes tanto solidaristas como sindicalistas.

6.1.2.2 Encuestas

Se hizo un trabajo de recopilación de encuestas hechas a 126 trabajadores en 27 empresas de bienes y servicios ubicadas en la Ciudad Capital. Asimismo, se analizaron las mismas y las respuestas que fueron dadas por los interrogados.

6.2 Metodología

La metodología empleado para la investigación de presente trabajo fue científico-deductiva; primero se hace una recopilación de marco teórico, luego una recopilación de hechos reales y actuales y posteriormente un análisis de los resultados de dicha recopilación, luego se trata de hacer un análisis, lo más objetivo e imparcial posible, sin inclinaciones ideológicas de ninguna índole y sólo tratando de elaborar un instrumento referencial para administradores que se encuentren en empresas en donde existan uno o ambos movimientos laborales.

6.3 Medición de cumplimiento de los objetivos

Para la medición del cumplimiento de los objetivos, se enumeran los mismos para verificar su cumplimiento.

Objetivo general

Efectuar un análisis comparativo entre las asociaciones sindicalistas y solidaristas, a efecto de establecer sus ventajas y desventajas en el medio empresarial.

Objetivos específicos

- a) Medir el grado de productividad de un empleado solidarista y de uno sindicalizado.
- b) Establecer los lineamientos básicos del comportamiento que se debe seguir por el Ingeniero Industrial hacia los trabajadores agrupados en una u otra asociación laboral.
- c) Determinar cómo influye en el clima organizacional de la empresa la existencia de una y otra asociación laboral.

El objetivo general se considera cumplido, al haberse logrado la realización de un análisis comparativo entre los dos movimientos laborales, señalando las ventajas y desventajas que ambos traen a la empresa en conjunto (trabajadores y patronos).

En cuanto a los objetivos específicos, el primer objetivo, que es la medición de la productividad del trabajador, éste no se logró debido a la negativa de las empresas a proporcionar los datos que permitieran tal propósito, por razones de competencia estratégica, y para mantener las buenas relaciones laborales dentro de la empresa. Sí se logró en cambio, enumerar los aspectos con los que se puede medir la productividad del trabajador, y queda la interpretación de los mismos al lector del presente trabajo.

En cuanto al segundo objetivo específico, se da un conjunto de lineamientos

básicos a seguirse por parte del administrador, así como los diferentes enfoques que se le deben de dar a uno y otro trabajador.

El tercer objetivo se logra alcanzar al haberse determinado cómo influyen las dos asociaciones laborales en el principal factor organizacional de una empresa: el clima organizacional. Así también, se logró establecer la conveniencia de una y otra asociación laboral para las condiciones específicas de determinada empresa.

6.4 Comprobación de las hipótesis

Para efectos de didáctica, se copian las hipótesis planteadas en el capítulo 1 del presente trabajo.

Hipótesis de trabajo

H₀ : El movimiento solidarista es una alternativa al movimiento sindical en la búsqueda del desarrollo integral del trabajador.

Hipótesis nula

H₁: El movimiento solidarista no representa alternativa alguna al movimiento sindical en la búsqueda del desarrollo integral del trabajador.

Hipótesis alterna

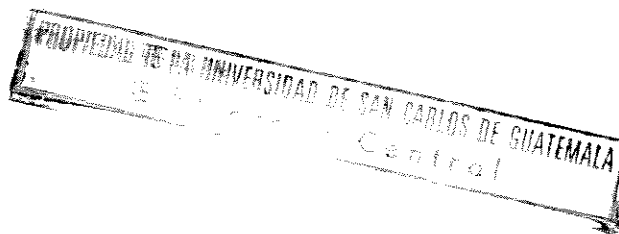
H₂: El movimiento solidarista representa una alternativa en forma parcial al movimiento sindical en la búsqueda del desarrollo integral del trabajador.

Al hacer el análisis de las ventajas y desventajas de ambas asociaciones laborales en el medio nacional, se advierte que *no se pudo comprobar la hipótesis de trabajo H₀*, y por lo tanto *no se le puede dar como válida*, la cual plantea al solidarismo como una alternativa ante el sindicalismo, en la búsqueda del desarrollo integral del trabajador. La razón de esto es que no se puede generalizar la alternativa del solidarismo frente al sindicalismo, al haber elementos de éste último que nunca van a poder ser substituidos por el solidarismo, como son la defensa de los intereses de la clase obrera cuando el patrono abusa de los derechos mínimos a que tiene derecho el trabajador. Otra razón es que el solidarismo es apolítico, lo que no permite defender los derechos del trabajador ante las medidas dictadas por los entes del estado.

Al hacer el análisis para la comprobación de la hipótesis nula H₁, se puede ver que la misma *tampoco se pudo comprobar*, por el hecho de representar una alternativa al sindicalismo en la búsqueda del desarrollo integral del trabajador, pero sí en forma parcial y no completa. Por lo tanto, *se toma como válida la hipótesis alterna H₂*, que enuncia que "El movimiento solidarista representa una alternativa en forma parcial al movimiento sindical en la búsqueda del desarrollo integral del trabajador".

6.5 Análisis e interpretación de resultados

Del análisis e interpretación de resultados se puede concluir que el movimiento solidarista representa una alternativa al movimiento sindical, pero en forma parcial. Se dice que en forma parcial porque el solidarismo sí ha ayudado -y en gran medida - al desarrollo integral del trabajador, aunque ante patronos que violan los derechos mínimos del trabajador y las medidas político-económicas dictadas por el estado el solidarismo no puede hacer nada, por el hecho de no estar el combate de dichas situaciones adversas para el trabajador dentro de sus objetivos y lineamientos de lucha. Para ello, sólo el sindicalismo puede defender al trabajador de dichas situaciones.



CONCLUSIONES

1. El movimiento solidarista representa una opción en forma parcial al movimiento sindical en la búsqueda del desarrollo integral del trabajador.
2. El movimiento solidarista proporciona al trabajador un desarrollo integral, con beneficios tangibles e inmediatos, mientras que el movimiento sindical le garantiza la defensa de sus derechos mínimos, y que no son respetados.
3. La característica esencial del movimiento solidarista es ser un movimiento obrero-patronal basado en la cooperación y solidaridad mutua, que busca el desarrollo conjunto de patrono y trabajadores. El movimiento sindical se caracteriza por ser un movimiento clasista, puramente obrero y basado en la confrontación y choque, y que puede llegar a las medidas de hecho, respondiendo a los intereses del trabajador y contrario a los del patrono.
4. El movimiento solidarista no es posible en donde trabajadores y patronos estén en desacuerdo, así como el movimiento sindical es necesario en donde existan patronos que, cegados por la ambición, no proporcionen las condiciones mínimas de un nivel de vida digno para el trabajador.
5. Por ningún motivo ni desde ningún punto de vista, se justifica que los dirigentes sindicales sean perseguidos y reprimidos, por el simple hecho de tener una idea diferente de solución a la problemática del trabajador.
6. El sindicalismo es el único ente de defensa que tiene el trabajador ante las medidas económicas del estado que lo damnifican.
7. El movimiento solidarista busca el desarrollo integral del trabajador con base en el desarrollo económico, es decir, que se circunscribe al trabajador en forma personal, y ha logrado muchos de sus objetivos. El movimiento sindical no se circunscribe al trabajador, sino también al estudiante, al campesino, al pobre en general, y tiene una connotación nacional, sin embargo, no ha logrado muchos de sus objetivos.
8. El clima organizacional de la empresa vendrá dado principalmente por la orientación filosófica en el tiempo de las relaciones laborales que posean, tanto patrono como trabajadores. Mientras más antigua sea dicha orientación, mayor será el clima de confrontación; mientras más moderna sea dicha orientación, el clima será mayormente de cooperación y solidaridad mutua.

RECOMENDACIONES

1. El patrono debe buscar, en lo posible, el bienestar de sus trabajadores, en busca de un desarrollo integral que a la postre repercutirá en beneficios para la empresa.
2. El administrador que se encuentre con ambas asociaciones laborales dentro de la empresa deberá buscar el equilibrio en el trato con los afiliados de ambas asociaciones.
3. Se recomienda buscar el consenso, la conjunción y la unidad intra-empresarial para beneficio de trabajadores, patrono, empresa y una mejor y más fácil administración de la misma.
4. El patrono y administrador deberán velar porque al trabajador no se le obligue o coaccione para afiliarse a una u otra asociación laboral, así como evitar la agresividad en contra de los trabajadores solidaristas por parte de los sindicalistas.
5. Se recomienda hacer un monitoreo constante, imparcial y objetivo del estado del clima organizacional y de las relaciones laborales dentro de la empresa, para evitar en lo posible el descontento del trabajador y que pueda conducir al estallido de una huelga, si hay sindicato, o al surgimiento de uno, si no lo hay aún y lo cual siempre es nocivo para trabajadores y empresa, pero necesario para el trabajador cuando no se escuchan sus justas demandas.
6. Los dirigentes sindicalistas deberán tratar de cambiar su imagen actual, para borrar la aureola de corrupción, holgazanería y confrontación que tienen actualmente, y así no desaparezca la organización sindical en el país, que siempre será necesaria mientras no se le dé al trabajador los mínimos beneficios que le brinden la oportunidad de tener un desarrollo y superación completos.

REFERENCIAS

- ¹ Gide y Rist. **Historia de las Doctrinas Económicas.** (España: Editorial Reus; 1983,) p.p. 862 a 870.
- ² San Pablo, **Romanos 12 IV-V**, Nuevo Testamento.
- ³ Martín Chavarría, Alberto. **El comunismo vencido.** (Costa Rica: s.p.i., 1972,) p.p. 35 a 39.
- ⁴ Entrevista de Gustavo Blanco y Navarro a Martín Chavarría, septiembre de 1981.
- ⁵ Misma entrevista citada.
- ⁶ Blanco y Navarro, Gustavo. **El solidarismo.** (Costa Rica: s.p.i, 1982,) p. 276.
- ⁷ Navas Alvarez, María Guadalupe. **La asociación laboral ante el solidarismo en Guatemala.** (Tesis: Fac. de Ciencias Económicas, USAC), Guatemala, 1988, p. 81.
- ⁸ Extracto de caracterización hecha por Jesús Miranda, en programa Libre Encuentro del 3 de mayo de 1992.
- ⁹ Extracto de oratoria de Félix Hernández, dirigente de CGTG y FENASEP en programa Libre Encuentro del 3 de mayo de 1992.
- ¹⁰ CUSG, UNSITRAGUA, FENASTEG Y FESEBS en el Seminario-taller "El problema solidarista y la respuesta sindical en Centroamérica", Heredia, Costa Rica, marzo de 1992.
- ¹¹ Miranda, Op. Cit., 8.
- ¹² Entrevista con Lic. José Milián, Jefe RR.HH. Embotelladora La Mariposa.
- ¹³ Sr. Oscar Orozco Velásquez, dirigente solidarista de Tecún, S.A. en prog. Libre Encuentro, 3 de mayo de 1992.
- ¹⁴ Observaciones de la Licda. Lisette Estévez, Directora de RR.HH. de Hotel El Dorado-Marriott y de la Licda. María Mercedes Gálvez, Directora de la Unión Solidarista Guatemalteca, en entrevistas sostenidas con ellas por el autor del presente trabajo.

BIBLIOGRAFIA

1. Davis, Keith y John W. Newstrom. **Comportamiento humano en el trabajo**. Tercera edición. México: Editorial McGraw Hill, 1992.
2. García Aragón, Elvia Arminda. **Los incentivos socio-económicos de las empresas solidaristas en la ciudad de Guatemala**. (Tesis: Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Rafael Landívar), Guatemala, noviembre de 1990, 78 páginas.
3. Hammer, Michael y James Champy. **Reingeniería**. México: Editorial Norma, 1993.
4. Lock, Dennis y David Smith. **Cómo gerenciar la calidad total**. Tercera edición. México: Editorial Legis, 1991.
5. Portella de Castro, María Silvia. **Sindicalismo latinoamericano: entre la desaparición y la modernización**. México: Editorial McGraw-Hill, 1992.
6. Sikula, Andrew F. **Administración de recursos humanos en empresas**. Cuarta edición. México: Editorial Limusa, 1992.
7. Soria Murillo, Víctor. **Relaciones humanas**. Segunda edición. México: Editorial Limusa, 1992.
8. Turcios Escobar, Marco Antonio. **Situación actual del solidarismo en Guatemala y su relación con la administración**. (Tesis: Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Rafael Landívar), Guatemala, noviembre de 1989, 72 páginas.
9. Villanueva Carrero, Julio Ricardo. **El solidarismo y su situación legal en Guatemala**. (Tesis: Facultad de Derecho, Universidad Rafael Landívar), Guatemala, marzo de 1991, 89 páginas.

¹⁵ Entrevista con el Sr. Jeremías Tórtola, Presidente de la Asociación Solidarista de Trabajadores de Embotelladora La Mariposa.

¹⁶ Entrevista con dirigentes de la Asociación Solidarista de Empleados del Hotel Ramada Antigua.

OTROS MEDIOS DE CONSULTA

Entrevistas en las siguientes empresas:

Embotelladora La Mariposa, S.A.

SERECOM

Tejidos Imperial

Hotel El Dorado-Marriott de Guatemala

Entrevista con la Lic. María Mercedes Gálvez,
Directora de la Unión Solidarista Guatemalteca

Video del programa "Libre Encuentro", de fecha
3 de mayo de 1992.

Folleto con estadísticas publicado por la
Unión Solidarista Guatemalteca

ANEXO 1

BENEFICIOS BRINDADOS POR EL SOLIDARISMO AL TRABAJADOR: RESULTADOS DE ENCUESTAS

INCENTIVOS SOCIALES	<u>Con servicio</u>		<u>Sin Servicio</u>	
	No.	%	No.	%
Servicio de comisariato o tienda de consumo	70	55.5	56	44.4
Servicio de proyecto de vivienda	12	9.5	114	90.5
Servicio de becas escolares	16	12.6	110	87.3
Servicio de alfabetización	13	10.3	113	89.6
Clínicas médicas	53	42.0	73	57.9
Campeonatos deportivos	70	55.5	56	44.4
Préstamos personales	104	82.5	22	17.4
Actividades sociales	85	67.4	41	32.5
Seguros colectivos	64	50.7	62	49.3
Bibliotecas	17	13.4	109	86.5
Guarderías	23	18.3	103	81.7
Comedor/cafetería	65	51.5	61	48.4
Descuentos en farmacias	41	32.5	85	67.4
Medios de información s/asociación	59	46.8	67	53.1
Capacitación técnica	54	42.8	72	57.1

INCENTIVOS ECONOMICOS	<u>Con servicio</u>		<u>Sin Servicio</u>	
	No.	%	No.	%
Servicio de ahorro	100	79.3	26	20.6
Mecanismos de capitalización	50	39.6	76	60.3
Acciones de la empresa	12	9.5	114	90.4
Acciones en empresas de propiedad laboral	16	12.6	110	87.3
Existencia de empresas periféricas	23	18.2	103	81.8

INTERACCION PARA LA TOMA DE DECISIONES	<u>Con servicio</u>		<u>Sin Servicio</u>	
	No.	%	No.	%
Participación en elaboración de políticas, objetivos y metas de la empresa	35	27.7	91	72.2
Participación en elaboración de políticas, metas y objetivos en el desarrollo integral del trabajador	19	15.0	107	84.9

ACTITUDES DE SOLIDARIDAD, COOPERACION Y ENTENDIMIENTO	<u>Sí</u>		<u>No</u>	
	No.	%	No.	%
Sentimiento de participación en la gestión de la empresa	70	55.5	56	44.4
Identificación con principio solidaristas de la empresa	114	90.4	12	9.6
Responsabilidad mutua entre empresarios y trabajadores en la gestión de la empresa	89	70.6	37	29.4
Fortalecimiento de la justicia social dentro de la empresa	97	77.0	29	23
Fortalecimiento de la paz y el progreso entre trabajadores y patronos	93	73.8	33	26.2
Promoción de honradez y rectitud de empresarios y trabajadores de la empresa, por principios solidaristas	103	81.7	23	18.3
Medida de aplicación de la iniciativa de los trabajadores en la gestión de la empresa	106	84.1	20	15.9
Incremento de los índices de producción y productividad del trabajo, a consecuencia de principios solidaristas	102	81.0	24	19
Medida en que los incentivos socioeconómicos satisfacen las necesidades y aspiraciones de los trabajadores	104	82.5	22	17.5

ANEXO 2

MODELO DE ENTREVISTAS REALIZADAS EN EMPRESAS OBJETO DE ESTUDIO

TESIS: "ANALISIS COMPARATIVO DE LAS ORGANIZACIONES LABORALES SOLIDARISTAS Y SINDICALISTAS
EN EMPRESAS DE BIENES Y SERVICIOS DEL MEDIO GUATEMALTECO"

ENTREVISTA AL EMPLEADO,
EMBOTELLADORA "LA MARIPOSA"

1.- ¿Con qué finalidad cree que se fundó dentro de la empresa la asociación laboral a la cual pertenece?

¿Cree usted que se han alcanzado los objetivos trazados al fundarse la asociación laboral?
Sí() No() ¿Porqué? _____

2.- ¿Con qué finalidad se afilió usted a la asociación laboral a la cual pertenece?

- Defender derechos ()
- Estar agrupado ()
- Hacer llegar a directivos mis sugerencias e ideas ()
- Tener más voz ()
- Mejorar económicamente ()
- Tener mejores condiciones de trabajo ()
- Buscar desarrollo integral fuera del trabajo ()
- Otros: _____

¿Cuáles de los objetivos ha alcanzado luego de afiliarse a la asociación laboral?

- Defender derechos ()
- Estar agrupado ()
- Hacer llegar a directivos mis sugerencias e ideas ()
- Tener más voz ()
- Mejorar económicamente ()
- Tener mejores condiciones de trabajo ()
- Buscar desarrollo integral fuera del trabajo ()
- Otros: _____

3.- ¿Qué beneficios le ha proporcionado la asociación laboral a la cual pertenece?

- Comisariatos y tiendas de consumo si() no()
- Servicios médico-dental si() no()
- Comedor o cafetería si() no()
- Bolsas de estudio si() no()
- Seguro de vida si() no()
- Seguro contra accidentes si() no()
- Compra de depósitos a plazos si() no()
- Compra en acciones de la compañía si() no()
- Creación de empresas periféricas si() no()
- Otros beneficios _____

4.- ¿Cómo describiría a los líderes de su asociación laboral?

- Democrático SI() No() Algunas Veces()
Abierto a ideas SI() No() Algunas Veces()
Comprensivo SI() No() Algunas Veces()
Practica lo que predica SI() No() Algunas Veces()
Trabajador ejemplar SI() No() Algunas Veces()
Colaborador con la empresa SI() No() Algunas Veces()
Escucha críticas SI() No() Algunas Veces()
Otras características: _____

5.- Describa cómo influye en las relaciones obrero-patronales la existencia de su asociación laboral.

- Mejor comunicación SI() No() Algunas Veces()
Sentido de solidaridad SI() No() Algunas Veces()
Colaboración mutua SI() No() Algunas Veces()
Posiciones contrarias SI() No() Algunas Veces()
Generación de intereses opuestos SI() No() Algunas Veces()
Disputas que llevan a paros SI() No() Algunas Veces()
Abandono de labores con o-sin autorización SI() No() Algunas Veces()
Otros: _____

6.- ¿Qué beneficios -que no tiene en la actualidad- desearía que su asociación le brindara?

7.- ¿En qué grado su asociación laboral le da la oportunidad de expresar sus ideas, sugerencias, etc?

Año() Bastante() Regular() Poco()

8.- ¿Podría cuantificar -en porcentaje- el grado en el cual su organización laboral le ha ayudado en su desarrollo integral en aspectos como:

Ahorro _____% Convivencia _____% Integración familiar _____% Salud _____%

9.- ¿Conoce la estructura organizacional de su asociación?

SI() No()

10.- ¿Conoce los deberes y obligaciones de sus directivos?

SI() No() En parte()

11.- Según su experiencia tras su afiliación a la asociación laboral, ¿Cree que trae beneficios:

Al trabajador() A la empresa() A ambos() A ninguno()

Nombre del entrevistado: _____

Departamento: _____

Fecha de entrevista: _____

Tipo de asociación laboral: Solidarista() Sindicalista()



TESIS: "ANALISIS COMPARATIVO DE LAS ORGANIZACIONES LABORALES SOLIDARISTAS Y SINDICALISTAS EN EMPRESAS DE BIENES Y SERVICIOS DEL MEDIO GUATEMALTECO"

**ENTREVISTA, DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS,
HOTEL EL DORADO-MARRIOTT DE GUATEMALA**

1.- ¿Cuál es el nombre que tienen dentro de su empresa las asociaciones laborales
SOLIDARISTA _____
SINDICALISTA _____?

2.- ¿En que fecha se constituyó dentro de su empresa la asociación
SOLIDARISTA _____
SINDICALISTA _____?

3.- El número de trabajadores afiliados al momento de su fundación fue de
_____ en la asociación solidarista
_____ en el sindicato.

4.- El número de trabajadores afiliados al día de hoy es de
_____ en la asociación solidarista
_____ en el sindicato

5.- Según usted, el número de afiliados a aumentado() disminuido() sido constante() en la asociación solidarista debido a _____

A su criterio, el número de afiliados a aumentado() disminuido() sido constante() en el sindicato debido a:

6.- ¿Qué ventajas y beneficios ha obtenido la empresa con la existencia de las asociaciones
SOLIDARISTA _____

SINDICALISTA _____

_____?

7.- ¿Qué puede decir respecto de las desventajas y debilidades que han traído a la empresa las asociaciones
SOLIDARISTA _____

SINDICALISTA _____

_____ ?

8.- ¿Cree usted que dentro de su empresa las asociaciones solidaristas y sindicalistas se contrarrestan entre sí en factores como:
Relaciones entre trabajadores sí() no() Porqué? _____
Desarrollo de la asociación sí() no() Porqué? _____
Defensa de los intereses del trabajador sí() no() Porqué? _____

9.- En términos generales y en forma comparativa entre ambos, ¿Cómo catalogaría el rendimiento de un trabajador vs. un trabajador
SOLIDARISTA Excelente() Bueno() Satisfactorio() Debe mejorar()
SINDICALISTA Excelente() Bueno() Satisfactorio() Debe mejorar()
¿Y su actitud hacia la empresa?
SOLIDARISTA Excelente() Bueno() Satisfactorio() Debe mejorar()
SINDICALISTA Excelente() Bueno() Satisfactorio() Debe mejorar()

¿Su relación con el compañero de trabajo de la asociación a la que no está afiliado?
SOLIDARISTA Excelente() Bueno() Satisfactorio() Debe mejorar()
SINDICALISTA Excelente() Bueno() Satisfactorio() Debe mejorar()

10.- ¿Podría señalar (en porcentaje del total de afiliados) el nivel jerárquico al que pertenecen los empleados
SOLIDARISTAS Ejecutivos _____% Mandos medios _____% Niveles operativos _____%
SINDICALISTAS Mandos medios _____% Niveles operativos _____%?

11.- ¿Cómo han influido en el clima organizacional dentro de su empresa la asociación
SOLIDARISTA _____

SINDICALISTA _____

_____ ?

12.- Según los postulados de ambas organizaciones laborales, ambas buscan el desarrollo integral del afiliado. ¿Podría señalar en cuáles aspectos se logra este desarrollo en la asociación
SOLIDARISTA: Ahorro _____% Convivencia _____% Integración familiar _____% Salud _____%
SINDICALISTA: Ahorro _____% Convivencia _____% Integración familiar _____% Salud _____% ?

13.- ¿Puede describir cómo ha influido sobre el trabajador el SOLIDARISMO en los aspectos de
Prosperidad y crecimiento _____
Mística de trabajo _____
Responsabilidad _____
Identificación con la empresa _____
Rotación, renuncia y despido de personal _____ ?

¿Y qué puede decir acerca de la influencia del SINDICATO?

Prosperidad y crecimiento _____
Mística de trabajo _____
Responsabilidad _____
Identificación con la empresa _____
Rotación, renuncia y despido de personal _____?

14.- ¿Cree que con el SOLIDARISMO se ha propiciado la unión como empresa o se tiene entre los trabajadores una visión fragmentaria de departamentos, secciones, direcciones, etc?
Sí () No () En parte ()

¿Qué puede decir acerca del SINDICATO?
Sí () No () En parte ()

15.- ¿Podría cuantificar -en porcentajes- el número de trabajadores operativos dentro de su empresa que están afiliados a:
Solidarismo _____ %
Sindicalismo _____ %
No afiliado _____ %

16.- ¿Porqué cree usted que algunos trabajadores operativos no están afiliados a ningún tipo de asociación laboral?

17.- ¿Qué diferencias fundamentales podría señalar entre las asociaciones solidaristas y sindicalistas? _____

18.- ¿Qué cualidades busca la empresa en su fiscal representante ante Junta Directiva de la asociación solidarista?

Nombre del entrevistado(a): _____

Cargo que ocupa: _____

Fecha de la entrevista: _____

f(). _____

TESIS: "ANALISIS COMPARATIVO DE LAS ORGANIZACIONES LABORALES SOLIDARISTAS Y SINDICALISTAS EN EMPRESAS DE BIENES Y SERVICIOS DEL MEDIO GUATEMALTECO"

ENTREVISTA JEFE DE ASOCIACIÓN LABORAL SINDICALISTA
EMBOTELLADORA "LA MARIPOSA"

1.- ¿Cuál es el nombre que tiene la asociación sindical dentro de su empresa?

2.- ¿Cuál es la fecha de su constitución legal?

3.- ¿Cuántos trabajadores se afiliaron al momento de su fundación? _____

4.- ¿Cuántos trabajadores están afiliados al día de hoy? _____

5.- A su criterio, el número de afiliados ha aumentado() disminuido() sido constante() en la asociación sindical debido a: _____

6.- ¿Qué beneficios ha obtenido el trabajador con la existencia de la asociación sindical dentro de la empresa?

7.- ¿Y qué desventajas ha traído al trabajador la existencia de la asociación sindical? _____

8.- ¿Con qué finalidad se fundó la asociación sindical dentro de su empresa? _____

9.- ¿Cuáles de los objetivos trazados al fundarse la asociación sindical se han alcanzado? _____

10.- A su juicio, ¿cómo ha incidido en el clima organizacional de la empresa la existencia del sindicato? _____

11.- ¿Considera usted que la existencia de una asociación solidarista dentro de la empresa perjudica en forma alguna a su asociación? si() no() ¿Porqué? _____

12.- ¿Podría describir cómo ha influido sobre el trabajador afiliado el pertenecer a su asociación en los siguientes aspectos?
Ahorro _____
Convivencia _____
Integración familiar _____
Salud _____
Defensa de sus intereses _____

13.- De los siguientes beneficios, ¿Cuáles ofrece su asociación a sus afiliados?

- Comisariatos y tiendas de consumo si() no()
- Servicios médico-dental si() no()
- Comedor o cafetería si() no()
- Bolsas de estudio si() no()
- Seguro de vida si() no()
- Seguro contra accidentes si() no()
- Compra de depósitos a plazos si() no()
- Compra en acciones de la compañía si() no()
- Creación de empresas periféricas si() no()
- Otros beneficios _____

14.- ¿A cuánto asciende la cuota porcentual del salario con la que contribuye el afiliado a la asociación?
_____ %

15.- ¿Pueda elaborar un organigrama de la estructura organizacional de su asociación?

16.- Dentro de su organización, ¿podría describir las principales funciones de:

- Junta Directiva _____
- Asamblea General _____
- Presidente _____
- Vicepresidente _____
- Secretario _____
- Tesorero _____
- Vocales _____
- Comités _____

17.- ¿Podría señalar cuáles comités existen en su asociación?

- Afiliación si() no()
- Jurídico-legal si() no()
- Crédito si() no()
- Actividades sociales si() no()
- Salud si() no()
- Deportes si() no()
- Educación si() no()

Nombre entrevistado: _____
Cargo dentro de asociación sindical: _____
fecha de entrevista: _____

f(). _____

TESIS: "ANALISIS COMPARATIVO DE LAS ORGANIZACIONES LABORALES SOLIDARISTAS Y SINDICALISTAS EN EMPRESAS DE BIENES Y SERVICIOS DEL MEDIO GUATEMALTECO"

ENTREVISTA JEFE DE ASOCIACIÓN LABORAL SOLIDARISTA
EMBOTELLADORA "LA MARIPOSA"

1.- ¿Cuál es el nombre que tiene la asociación solidarista dentro de su empresa?

2.- ¿Cuál es la fecha de su constitución legal?

3.- ¿Cuántos trabajadores se afiliaron al momento de su fundación? _____

4.- ¿Cuántos trabajadores están afiliados al día de hoy? _____

5.- A su criterio, el número de afiliados ha aumentado() disminuido() sido constante() en la asociación solidarista debido a: _____

6.- ¿Qué beneficios ha obtenido el trabajador con la existencia de la asociación solidarista dentro de la empresa?

7.- ¿Y qué desventajas ha traído al trabajador la existencia de la asociación solidarista? _____

8.- ¿Con qué finalidad se fundó la asociación solidarista dentro de su empresa?

Incrementar la productividad si() no() en parte()

Mejorar relación obrero-patronal si() no() en parte()

Mejorar condición económica si() no() en parte()

Mejorar condiciones de trabajo si() no() en parte()

Otros objetivos: _____

9.- ¿Cuáles de los objetivos trazados al fundarse la asociación solidarista se han alcanzado?

Incrementar la productividad si() no() en parte()

Mejorar relación obrero-patronal si() no() en parte()

Mejorar condición económica si() no() en parte()

Mejorar condiciones de trabajo si() no() en parte()

Otros objetivos alcanzados: _____

10.- A su juicio, ¿cómo ha incidido en el clima organizacional de la empresa la existencia del solidarismo? _____

11.- ¿Considera usted que la existencia de una asociación sindical dentro de la empresa perjudica en forma alguna a su asociación? si() no() ¿Porqué? _____

12.- ¿Podría describir cómo ha influido sobre el trabajador afiliado el pertenecer a su asociación en los siguientes aspectos?

Ahorro _____
Convivencia _____
Integración familiar _____
Salud _____
Defensa de sus intereses _____

13.- De los siguientes beneficios, ¿Cuáles ofrece su asociación a sus afiliados?

Comisariatos y tiendas de consumo si() no()
Servicios médico-dental si() no()
Comedor o cafetería si() no()
Bolsas de estudio si() no()
Seguro de vida si() no()
Seguro contra accidentes si() no()
Compra de depósitos a plazos si() no()
Compra en acciones de la compañía si() no()
Creación de empresas periféricas si() no()
Otros beneficios _____

14.- ¿A cuánto asciende la cuota porcentual del salario con la que contribuye el afiliado a la asociación?
_____ %

15.- ¿Pueda elaborar un organigrama de la estructura organizacional de su asociación?

16.- Dentro de su organización, ¿podría describir las principales funciones de:

Junta Directiva _____
Asamblea General _____
Presidente _____
Vicepresidente _____
Secretario _____
Tesorero _____
Vocales _____
Comités _____

17.- ¿Podría señalar cuáles comités existen en su asociación?

Afiliación si() no()
Jurídico-legal si() no()
Crédito si() no()
Actividades sociales si() no()
Salud si() no()
Deportes si() no()
Educación si() no()
Otros _____

18.- Al ocurrir el retiro de la asociación y/o de la empresa de un trabajador afiliado, ¿Cómo se maneja el monto ahorrado en los siguientes casos?

- Renuncia voluntaria de la empresa _____
- Retiro de la asociación, pero no de la empresa _____
- Fallecimiento del asociado _____
- Jubilación del asociado _____
- Despido con responsabilidad patronal _____
- Despido sin responsabilidad patronal _____
- Disolución de la asociación _____

Nombre del entrevistado: _____
Cargo dentro de asociación solidarista: _____
fecha de entrevista: _____

f(). _____

ANEXO 3

**ACUERDO GUBERNATIVO 515-93
AUTORIZACION DE
ASOCIACIONES SOLIDARISTAS**

MINISTERIO DE GOBERNACION

Acuérdase que corresponde al Ministerio de Gobernación el trámite y aprobación de los estatutos y el reconocimiento de la personalidad jurídica de las asociaciones sin fines lucrativos y de las fundaciones.

ACUERDO GUBERNATIVO NUMERO 515-93

Palacio Nacional, Guatemala, 6 de octubre de 1993.

El Presidente de la República,

CONSIDERANDO:

Que dentro del proceso de descentralización y modernización administrativa ordenado por la Constitución Política de la República de Guatemala, es necesario dictar medidas orientadas a fijar o determinar las competencias ministeriales, que permitan la agilización de los trámites que la administración está obligada a realizar en satisfacción de las necesidades de los administrados, para lo cual la citada Constitución le asigna al Jefe del Ejecutivo la función de emitir acuerdos, reglamentos y órdenes para el estricto cumplimiento de las leyes;

CONSIDERANDO:

Que el artículo 15 numeral 3o. del Código Civil, asigna a la autoridad correspondiente, la facultad de aprobar estatutos y reconocer la personalidad jurídica de las asociaciones sin finalidades lucrativas y de las fundaciones, sin especificar cuál es la autoridad a la que se hace referencia, por lo que para la correcta aplicación de dicha norma debe estarse a lo dispuesto por el numeral 10 del artículo 19 de la Ley del Organismo Ejecutivo, que dispone que corresponde al Ministerio de Gobernación aprobar los estatutos de las asociaciones que requieran tal formalidad, otorgar y reconocer la personalidad jurídica de las mismas, así como de las fundaciones, asignándoles también conforme al numeral 4o. del mismo artículo últimamente citado, la función de vigilar y supervisar a las entidades antes mencionadas, funciones que a la fecha no han sido cumplidas a cabalidad, siendo necesario para una correcta aplicación de las disposiciones citadas, emitir las normas que hagan posible tales mandatos,

POR TANTO:

En ejercicio de las funciones que le confiere el artículo 183 inciso e) de la Constitución Política de la República de Guatemala.

ACUERDA:

Artículo 1. Corresponde al Ministerio de Gobernación el trámite y aprobación de los estatutos y el reconocimiento de la personalidad jurídica de las asociaciones sin fines lucrativos y de las fundaciones.

Artículo 2. Corresponde también al Ministerio de Gobernación la inspección y vigilancia de las entidades a que se refiere el artículo anterior, para el solo efecto de finalizar el cumplimiento de las leyes de la República de Guatemala y de sus normas estatutarias.

Artículo 3. Las personas jurídicas a que se refieren los artículos anteriores, deberán constituirse en escritura pública y por medio de acta notarial debidamente protocolizada. Para los efectos de la aprobación de los estatutos, será suficiente que en el acuerdo ministerial de que se trate se haga referencia al instrumento público correspondiente. Dicho Acuerdo deberá ser publicado en el Diario Oficial.

Artículo 4. El Ministerio de Gobernación abrirá un registro interno de las asociaciones y fundaciones cuya personalidad jurídica se otorgue conforme a las disposiciones del presente Acuerdo.

Artículo 5. El Ministerio de Gobernación deberá crear los instrumentos y aplicar los procedimientos que sean necesarios para expedir los trámites en los asuntos de la naturaleza que se refiere este Acuerdo.

Artículo 6. El presente Acuerdo empezará a regir el día de su publicación en el Diario Oficial.



MARIO DE LLEN CASPIO
Presidente de la República

ARNOLDO ORTIZ MOSCOSO

Ministro de Gobernación
Lic. ARNOLDO ORTIZ MOSCOSO
MINISTRO DE GOBERNACION



ANEXO 4

ESTADISTICAS DE ASOCIACIONES SINDICALES

CUADRO 16
SINDICATOS - FEDERACIONES - CONFEDERACIONES
INSCRITAS POR SECTOR SEGUN PERSONALIDAD JURIDICA
DEL 01/12/43 AL 13/08/96

PERSONALIDAD JURIDICA	TOTAL INSCRIPCIONES	SECTOR PUBLICO	SECTOR PRIVADO
TOTALES	1169	220	949
SINDICATOS	1118	216	902
FEDERACIONES	46	4	42
CONFEDERACIONES	5	0	5

FUENTE: Departamento de Estadísticas del Trabajo, en base a información proporcionada por la Dirección General de Trabajo.

CUADRO 17
SINDICATOS - FEDERACIONES - CONFEDERACIONES
INSCRITAS SEGUN ACTIVIDAD ECONOMICA
DEL 01/12/43 AL 13/08/96

ACTIVIDAD ECONOMICA	TOTAL INSCRIPCIONES POR ACTIVIDAD	* No. DE AFILIADOS		
		TOTAL	MUJERES	HOMBRES
TOTALES	1,169	88,813	8,324	80,489
Agricultura	595	29,150	1,177	27,973
Explotación de Minas y Canteras	3	182	0	182
Industria Manufacturera	163	13,363	1,757	11,606
Electricidad, Gas y Agua	4	1,502	93	1,409
Construcción	19	2,364	100	2,264
Comercio por Mayor y Menor, Restaurantes y Hoteles	22	1,001	376	625
Transportes, Almacenamiento y Comunicaciones	36	6,596	152	6,444
Establecimientos Financieros	29	3,112	689	2,423
Servicios Comunitarios y Personales	266	30,341	3,877	26,464
No Especificado		1,202	103	1,099

* El dato correspondiente al número de afiliados que aparecen registrados en el acta constitutiva de los Sindicatos, sin embargo estos no actualizan sus padrones cada año, por lo cual esta cifra se encuentra muy por debajo de la real.

FUENTE: Departamento de Estadísticas del Trabajo, en base a información proporcionada por la Dirección General de Trabajo.



CUADRO 18
SINDICATOS - FEDERACIONES - CONFEDERACIONES
INSCRITAS SEGUN TIPO
DEL 01/12/43 AL 13/08/96

TIPO	TOTAL INSCRIPCIONES POR TIPO	No. DE AFILIADOS		
		TOTAL	MUJERES	HOMBRES
TOTALES	1,169	88,813	8,324	80,489
1. PATRONAL	2	95	0	95
2. TIPO DE TRABAJADORES	1167	88,718	8,324	80,394
a. Gremial	63	5,268	403	4,865
b. Independientes	425	19,873	1,267	18,586
c. Empresa	679	63,577	6,634	56,943

FUENTE: Departamento de Estadísticas del Trabajo, en base a información proporcionada por la Dirección General de Trabajo.

CUADRO 19
SINDICATOS - FEDERACIONES - CONFEDERACIONES
INSCRITAS SEGUN SECTOR
DEL 01/12/43 AL 13/08/96

SECTOR	TOTAL INSCRIPCION POR SECTOR	No. DE AFILIADOS		
		TOTAL	MUJERES	HOMBRES
TOTALES	1,169	88,813	8,324	80,489
1. SECTOR PUBLICO	220	23,910	3,535	20,375
Gobierno Central	106	14,871	1,961	12,910
Descentralizadas y Autónomas	114	9,039	1,574	7,465
2. SECTOR PRIVADO	949	64,903	4,789	60,114

FUENTE: Departamento de Estadísticas del Trabajo, en base a información proporcionada por la Dirección General de Trabajo.



BOLETIN DE ESTADISTICAS
 REPOSICION DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 3.5. Oficina Central

CUADRO 20
SINDICATOS - FEDERACIONES - CONFEDERACIONES
INSCRITAS SEGUN NATURALEZA DE ENTIDAD
DEL 01/12/43 AL 13/08/96

NATURALEZA DE LA ENTIDAD	TOTAL INSCRIPCIONES POR NATURALEZA	No. DE AFILIADOS		
		TOTAL	MUJERES	HOMBRES
TOTALES	1,169	88,813	8,324	80,489
URBANO	592	59,102	6,808	52,294
RURAL	577	29,711	1,516	28,195

FUENTE: Departamento de Estadísticas del Trabajo, en base a información proporcionada por la Dirección General de Trabajo.

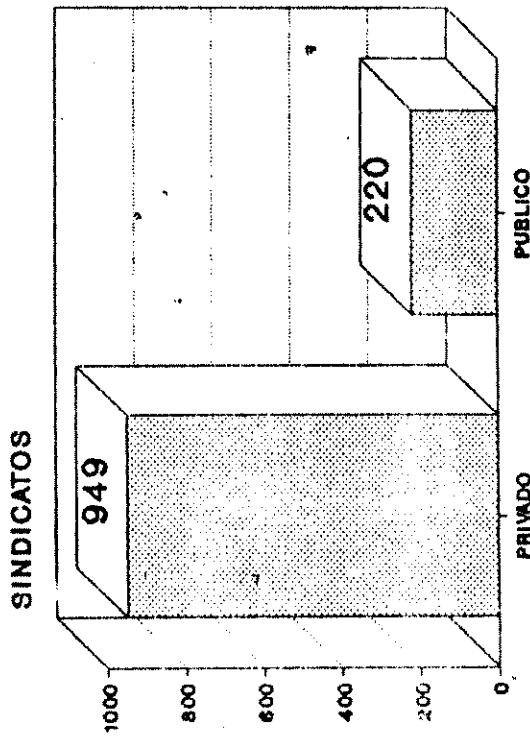
CUADRO 21
ORGANIZACIONES SINDICALES INSCRITAS POR EL MINISTERIO DE TRABAJO,
POR NUMERO DE AFILIADOS, SEGUN REGION Y DEPARTAMENTO
PERIODO: 01/12/43 AL 13/08/96

REGION Y DEPARTAMENTO	ORGANIZACIONES SINDICALES INSCRITAS	NUMERO DE AFILIADOS		
		TOTAL	MUJERES	HOMBRES
TOTAL	1,169	88,813	8,324	80,489
REGION METROPOLITANA	425	47,592	6,020	41,572
GUATEMALA	425	47,592	6,020	41,572
REGION NORTE	20	814	31	783
BAJA VERAPAZ	2	55	2	53
ALTA VERAPAZ	18	759	29	730
REGION NOR-ORIENTAL	85	6,900	631	6,269
EL PROGRESO	13	870	90	580
IZABAL	60	4,885	404	4,281
ZACAPA	3	134	6	128
CHIQUEMULA	9	411	131	280
REGION SUR-ORIENTAL	119	4,903	221	4,682
SANTA ROSA	26	1,875	49	1,826
JALAPA	4	123	21	102
JUTIAPA	89	2,805	151	2,654
REGION CENTRAL	166	10,666	478	10,088
SACATEPEQUEZ	11	459	31	428
CHIMALTENANGO	59	2,956	109	2,847
ESCUINTLA	96	7,151	338	6,813
REGION SUR-OCCIDENTAL	306	16,019	747	14,272
SOLOLA	2	244	13	231
TOTONICAPAN	13	505	20	485
QUETZAL TENANGO	88	3,783	331	3,432
SUCHITEPEQUEZ	71	4,010	114	3,896
RETALHULEU	47	2,385	81	2,284
SAN MARCOS	79	4,132	188	3,944
REGION NOR-OCCIDENTAL	64	2,482	137	2,345
HUEHUETENANGO	34	1,433	104	1,329
QUICHE	20	1,049	33	1,016
REGION PETEN	6	1,537	69	1,478
PETEN	6	1,537	69	1,478

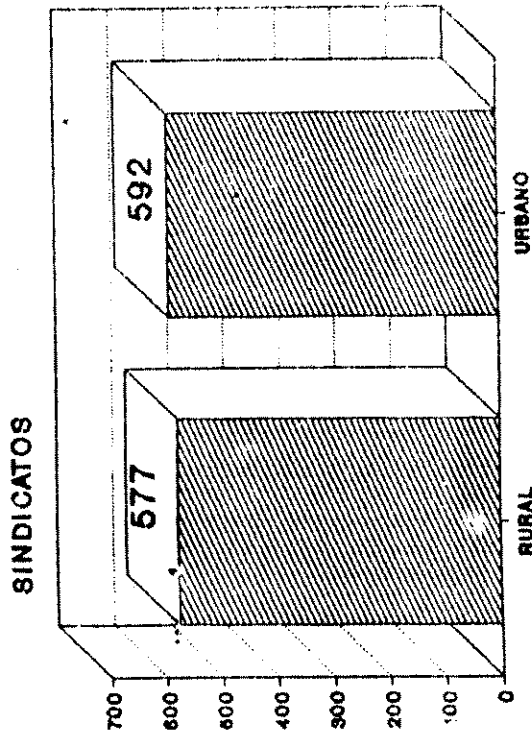
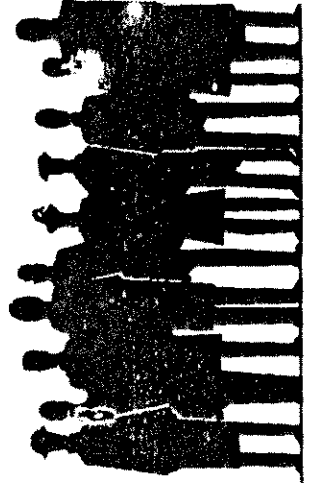
Elaborado por el Departamento de Estadísticas del Trabajo del Ministerio de Trabajo, en base a información de la Dirección General de Trabajo.

ORGANIZACIONES SINDICALES INSCRITAS

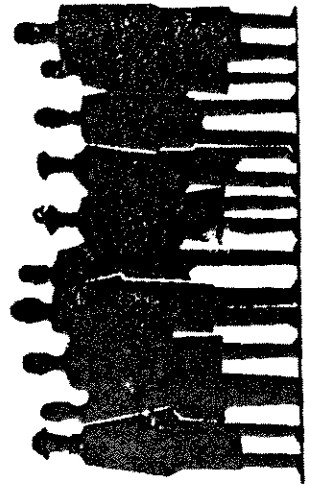
DEL 01/12/43 AL 13/08/96



SECTORES



REGIONES



CUADRO 22
POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA,
NUMERO DE SINDICATOS INSCRITOS, NUMERO
DE AFILIADOS SINDICALES Y PORCENTAJES DE SINDICACION
PERIODO: 1980 - 1995

AÑO	PEA OCUPADA 1)	NUMERO DE SINDICATOS INSCRITOS 2)	NUMERO DE AFILIADOS SINDICALES 3)	% DE SINDI- CACION 4)
1980	2,135,835	619	62,752	2.9
1981	2,217,785	622	63,016	2.8
1982	2,168,364	624	63,417	2.9
1983	2,135,468	626	64,296	3.0
1984	2,213,359	631	64,713	2.9
1985	2,209,633	639	65,158	2.9
1986	2,216,638	661	67,044	3.0
1987	2,345,288	702	72,745	3.1
1988	2,483,346	767	75,823	3.0
1989	2,626,941	810	77,482	2.9
1990	2,691,184	859	78,602	2.9
1991	2,767,042	892	82,100	3.0
1992	2,865,477	945	84,617	3.0
1993	2,954,226	995	86,752	3.0
1994	3,065,931	1,037	88,576	2.9
1995	3,172,502	1,169	88,813	2.8

1) Población Económicamente Activa Ocupada (estimaciones de SEGEPLAN)

2) Inscripción Acumulada

3) El dato corresponde al número de afiliados que aparecen en el Acta Constitutiva de los Sindicatos, sin embargo estos no actualizan sus padrones cada año, por lo cual esta cifra se encuentra muy por debajo de la real.

4) Relación entre número de afiliados y la PEA.

FUENTE: Departamento de Estadísticas del Trabajo, en base a información de la Dirección General de Trabajo.

ANEXO 5

CASOS PRACTICOS: LOGROS ALCANZADOS POR LAS ASOCIACIONES SOLIDARISTAS

ASOCIACION SOLIDARISTA DE TRABAJADORES DE EMBOTELLADORA LA MARIPOSA, ASTEMSA

Esta asociación fue constituida el 15 de abril de 1987 y promovida por iniciativa de la Unión Solidarista Guatemalteca. Se inició con 251 asociados y cuenta en la actualidad con más de 850 miembros, y ha manteniendo una excelente relación con el patrono durante su existencia.

En el inicio de operaciones de la asociación, sus miembros se encontraron con la situación de que, por la característica y esencia del solidarismo, no podía operar fluidamente utilizando los mecanismos de una asociación civil, por lo que decidieron constituir una sociedad anónima formada por siete socios, patrono y trabajadores. Las acciones fueron emitidas al portador, y se quedó la asociación con el 99% de las acciones, y Embotelladora La Mariposa S.A. con el 1%. Actualmente la asociación referida es propietaria de la empresa que presta el servicio de lavado de envases y cajillas, y también de la empresa que se dedica a trabajos de herrería y alquiler de mesas y sillas para eventos.

A la presente fecha, la asociación cuenta con más de 1.25 millones de quetzales, cuyo origen proviene del ahorro y aporte patronal. Ha dado créditos a sus asociados por ochocientos mil quetzales, de los cuales el 93% se asigna para la construcción de vivienda.

En el período fiscal anterior, la sociedad anónima, propiedad de la asociación, pagó dividendos cuyo monto total fue de sesenta mil quetzales, y la asociación entregó a sus socios, en total, sesenta y seis mil quetzales por concepto de beneficios obtenidos.¹⁵