



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

**BIENESTAR LABORAL EN LA INDUSTRIA DE LA CIUDAD DE
GUATEMALA DESDE LA PERSPECTIVA DEL TRABAJO SOCIAL**

TESINA

**Presentada a la Dirección de la
Escuela de Trabajo Social de la Universidad de
San Carlos de Guatemala**

POR

Allan Antonio Rousselin Monterroso

Previo a conferírsele el título de

TRABAJADOR SOCIAL

En el grado académico de

LICENCIADO

Guatemala, septiembre de 2014

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL**

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Rector	Dr. Carlos Guillermo Alvarado Cerezo
Secretario	Dr. Carlos Enrique Camey Rodas

AUTORIDADES DE LA ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

Directora	Msc. Rosaura Gramajo de Arévalo
Secretaria	Licda. Myriam Bojórquez de Roque

CONSEJO DIRECTIVO

REPRESENTANTES DOCENTES

Licenciada	Delma Lucrecia Palmira Gómez
Licenciada	Enilda Patricia Salazar Trejo

REPRESENTANTE DE LOS PROFESIONALES

Licenciada	Alicia Catalina Herrera Larios
------------	--------------------------------

REPRESENTANTES ESTUDIANTILES

Estudiante	Katherine Rossana Tinti Esquit
Estudiante	Mariflor Acabal España

TRIBUNAL EXAMINADOR

Directora	Msc. Rosaura Gramajo de Arévalo
Secretaria	Licda. Myriam Bojórquez de Roque
Coordinadora IIETS	Msc. Belia Aydée Villeda Erazo
Tutor(a)	Licda. Celita Chacón de Prera
Revisor(a)	Msc. Belia Aydée Villeda Erazo

“Los autores serán los responsables de las
opiniones y criterios expresados en sus obras”

Artículo 11 del Reglamento del Consejo Editorial de
la Universidad de San Carlos de Guatemala



ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

Edificio S-1 Segundo Nivel - Ciudad Universitaria, Zona 12- Guatemala, Centroamérica
Teléfonos (502) 24188850 - PBX (502) 24439500-24188000
<http://www.trabajosocial.usac.edu.gt>



Instituto de Investigaciones "T.S. Angela Ayala"

APROBACIÓN DE INFORME DE TESINA

Guatemala 04 de agosto de 2014
Of. 159/2014-IIETS

MSc. Belia Aydée Villeda Erazo
Coordinadora
Instituto de Investigaciones "T.S. Angela Ayala"
Escuela de Trabajo Social
Edificio

Respetable Coordinadora:

De manera atenta me dirijo a usted, para hacer de su conocimiento que se ha concluido con la tutoría del informe final de tesina denominado: BIENESTAR LABORAL EN LA INDUSTRIA DE LA CIUDAD DE GUATEMALA DESDE LA PERSPECTIVA DEL TRABAJO SOCIAL elaborado por la estudiante: *Allan Antonio Rousselin Monterroso*, quien se identifica con número de carné: 200910675.

El presente trabajo de investigación, cumple con los requisitos mínimos establecidos por la Unidad de Trabajos de Graduación, razón por la que se emite APROBACION para que se prosiga con los trámites correspondientes.

Sin otro particular, me es grato suscribirme atentamente,

"Id y enseñad a todos"

Licda. Celsa Chacón de Prera
Tutora



c.c. Tutor



ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

Edificio S-1 Segundo Nivel - Ciudad Universitaria, Zona 12- Guatemala, Centroamérica
Teléfonos (502) 24188850 - PBX (502) 24439500-24188000
<http://www.trabajosocial.usac.edu.gt>



Instituto de Investigaciones "T.S. Angela Ayala"

APROBACIÓN DE REVISIÓN DE INFORME DE TESINA

Guatemala 21 de agosto de 2014
Of. 178/2014-IIETS

A
Coordinación IIETS
Escuela de Trabajo Social
Edificio

Respetable Coordinador/a:

De manera atenta me dirijo a usted, para hacer de su conocimiento que se ha concluido con la revisión del informe final de tesina titulado: BIENESTAR LABORAL EN LA INDUSTRIA DE LA CIUDAD DE GUATEMALA DESDE LA PERSPECTIVA DEL TRABAJO SOCIAL por el estudiante: *Allan Antonio Rousselin Monterroso*, quien se identifica con carné: *200910675*.

El presente trabajo cumple con los requisitos mínimos establecidos, por lo cual se emite la APROBACION respectiva.

Sin otro particular, me suscribo atentamente,

"Id y Enseñad a Todos"


MSc. Bella Aydée Villeda Erazo
Revisora



c.c. Revisora
c.c. archivo
ceci



ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

Edificio S-1 Segundo Nivel - Ciudad Universitaria, Zona 12- Guatemala, Centroamérica
Teléfonos (502) 24188850 - PBX (502) 24439500-24188000
<http://www.trabajosocial.usac.edu.gt>



Instituto de Investigaciones "I.I. Angela Ayala"

DICTAMEN DE TESINA 021-2014

Guatemala 04 de septiembre de 2014

MSc. Rosaura Gramajo de Arévalo
Directora
Escuela de Trabajo Social
Edificio

Señora Directora:

Atentamente me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que de acuerdo a la aprobación emitida por el tutor específico emito DICTAMEN FAVORABLE y hago entrega del informe final de tesina titulado: BIENESTAR LABORAL EN LA INDUSTRIA DE LA CIUDAD DE GUATEMALA DESDE LA PERSPECTIVA DEL TRABAJO SOCIAL elaborado por el estudiante: Allan Antonio Rousselin Monterroso, quién se identifica con número de carné: 200910675 a fin de que pueda continuar con los trámites correspondientes previo a la publicación final.

Deferentemente,

"Id y Enseñad a Todos"

MSc. Belia Aydée Villeda Erazo
Coordinadora IETS



c.c. archivo
ceci



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Escuela de Trabajo Social

Edificio S-1 Segundo Nivel- Ciudad Universitaria, Zona 12- Guatemala, Centroamérica
Teléfonos (502) 24188850 - PBX (502) 24439500-24188000
<http://www.trabajosocial.usac.edu.gt>



ACUERDO DE DIRECCIÓN No. 217/2014

Autorización de Impresión Informe Final

La Dirección de la Escuela de Trabajo Social, tomando en cuenta la Aprobación de Informe de Tesina Of. 159/2014-IIETS de fecha 04 de agosto de 2014, extendida por Licda. Celita Chacón de Prera, en calidad de Tutora; Aprobación de Revisión de Informe de Tesina Of. 178/2014-IIETS, de fecha 21 de agosto de 2014 y Dictamen de Tesina 021-2014 de fecha 04 de septiembre de 2014, suscritos por MSc. Belia Aydée Villeda Erazo, Revisora y Coordinadora del Instituto de Investigaciones, respectivamente.

ACUERDA:

AUTORIZAR la impresión del Informe Final de Tesina denominado: **BIENESTAR LABORAL EN LA INDUSTRIA DE LA CIUDAD DE GUATEMALA DESDE LA PERSPECTIVA DEL TRABAJO SOCIAL**, elaborado y presentado por ALLAN ANTONIO ROUSSELIN MONTERROSO, previo a conferírsele el título de Trabajador Social en el Grado Académico de Licenciado; asimismo **NOMBRAR** a la **Junta Directiva** para la realización del acto público de Graduación, el cual queda integrado por: MSc. Rosaura Gramajo de Arévalo, Directora; Licda. Myriam Bojórquez de Roque, Secretaria de Escuela; Licda. Celita Chacón de Prera, Tutora; y MSc. Belia Aydée Villeda Erazo, como Revisora y Coordinadora del Instituto de Investigaciones de la Escuela.

Guatemala, 9 de septiembre de 2014.

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

MSc. Rosaura Gramajo de Arévalo
Directora



cc. Archivo
RGdeA/dec.

ACTO QUE DEDICO

A mi padre, quien siempre ha cuidado de mí y de mi familia, cuya compañía me ha confortado en los momentos de mayor soledad y duda, cuyos consejos me han guiado cuando no he sabido cuál camino tomar y cuyo amor me ha sostenido: Dios.

A la mujer más importante en mi vida, mi madre, amiga, compañera, consejera, orgullo y ejemplo a seguir, por mucho, la mejor profesional que conozco, aún sin contar con título universitario.

A mi hermana, mi cuñado y mis sobrinos sin cuya presencia en mi vida esto no hubiera sido posible.

A mi familia extensa, mi gens, por apoyarnos a mi madre y a mí, por motivarme, aconsejarme y construir en mí la seguridad de que cuento con ellos y ellas.

A mis amigos y amigas, sin cuya compañía todo camino es más difícil de transitar.

A los docentes, investigadores, supervisores de práctica y personal administrativo y de servicios de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de San Carlos de Guatemala quienes contribuyeron a mi formación, no sólo profesional, sino también humana.

A la Clínica de Enfermedades Infecciosas del Hospital Roosevelt y al Benemérito Comité Pro Ciegos y Sordos de Guatemala, instituciones que han confiado en mí y en la contribución que puedo realizar hacia la población que atienden.

Mi derrotero me ha ayudado a descubrir que los éxitos individuales no existen, que como seres sociales, nuestras acciones son influidas por las demás personas y viceversa. De tal manera que este pequeño paso hacia adelante es un éxito de todas las personas con quienes he tenido el gusto de compartir un fragmento de esta cosa fugaz a la que llamamos vida.

AGRADECIMIENTOS

Esta investigación no hubiera sido posible sin la apertura y el apoyo de¹:

- David Morales, Secretario General de Trabajadores de la Alimentación, Agroindustria y Similares (FESTRAS).
- Erick Morales, coordinador del Observatorio del Mercado Laboral del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- Janeth Martínez, asistente de la Dirección de Previsión Social del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- Jesús Arbizú, Inspector General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- Jorge Estrada y Estrada, coordinador de la Comisión Asesora de la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSITRAGUA).
- Jorge López, Secretario General del Sindicato de Industrias Alimenticias Kern's y Compañía, S.A.
- Marco Tulio Pérez, supervisor de técnicos de salud y seguridad ocupacional de la Dirección de Previsión Social del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- María Lucía Cosac, trabajadora social en Grupo PAF.
- Moisés Pérez, Secretario General del Sindicato de Textiles Modernos, S.A.
- Roberto Contreras, Director de la Dirección de Previsión Social del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Asimismo, deseo agradecer el apoyo de dos grandes personas y profesionales, sin quienes seguramente esta investigación no hubiera tenido el mismo resultado satisfactorio, quienes me apoyaron, motivaron y buscaron sacar lo mejor de mí. Me refiero a la asesora y a la revisora de este estudio, la Licda. Celita Chacón de Prera y la Msc. Belia Villeda Erazo.

Por último, quiero agradecer a todas las personas con quienes trabajé en Camas y Muebles Siesta, S.A., lugar donde pude identificar los grandes retos que tiene nuestra sociedad en el ámbito laboral. Ellas fueron mi principal motivación para abordar el tema del bienestar laboral en la industria.

Sin lugar a dudas, mejorar las relaciones entre los actores que participan en el proceso productivo amerita un cambio de creencias, comportamientos y actitudes. Victor Hugo escribió en su obra *Los Miserables*: Destruir el abuso no es suficiente, es preciso modificar las costumbres. El molino no existe, pero prosigue el viento.

¹ En orden alfabético

INDICE

INTRODUCCIÓN	I
CAPÍTULO 1	1
DERECHOS LABORALES.....	1
1.1 Antecedentes históricos	1
1.2 Marco jurídico nacional e internacional referente al trabajo	5
1.3 Situación actual de los derechos laborales en Guatemala.....	9
CAPÍTULO 2	13
DELIMITACIÓN TEÓRICA.....	13
2.1 Industria y productividad.....	13
2.2 Empleo y desempleo.....	19
2.3 Bienestar Laboral	19
2.4 Trabajo Social en la industria	20
CAPÍTULO 3	26
RECTORÍA DE LAS RELACIONES LABORALES POR PARTE DEL ESTADO.....	26
Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	26
3.1 Fundamento legal.....	26
3.2 Marco filosófico institucional.....	27
3.3 Estructura organizacional	28
3.4 Estructura operacional.....	29
3.5 FODA institucional.....	30
CAPÍTULO 4	33
SECTOR INDUSTRIAL Y CONDICIONES LABORALES	33
4.1 Consideraciones previas	33
4.2 Condiciones laborales en Guatemala desde el punto de vista patronal	33
4.3 Condiciones laborales en Guatemala desde el punto de vista sindical	35

4.3.1 Sindicato de Trabajadores de la Embotelladora Central, S.A. (STECSA)	35
Caso ilustrativo 01, José David Morales	39
4.3.2 Sindicato de Trabajadores de la Empresa Textiles Modernos, S.A.....	41
Caso ilustrativo 02, Moisés Pérez	43
4.2.3 Sindicato de Industrias Alimenticias Kern´s y Compañía, S.A.....	45
4.2.4 Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSI TRAGUA)	47
CAPÍTULO 5	49
TRABAJO SOCIAL EN LA INDUSTRIA	49
5.1 Trabajo Social y bienestar laboral	49
5.2 FODA del área de Trabajo Social de Corporación PAF	51
CAPÍTULO 6	53
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	53
6.1 Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	53
6.2 Organizaciones sindicales.....	56
6.3 Industrias.....	58
CAPÍTULO 7	61
PROPUESTA: TRABAJO SOCIAL EN EL SECTOR INDUSTRIAL	61
7.1 Estrategias para promover los derechos laborales, armonizar relaciones obrero- patronales y mejorar la productividad.....	61
7.1.1 Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	62
7.1.2 Organizaciones sindicales.....	62
7.1.3 Industrias.....	63
7.2 Competencias que deben desarrollar los profesionales de Trabajo Social en el sector industrial	63
7.3 Propuesta de creación del Área de Bienestar Laboral dentro de una industria...	64
7.3.1 Justificación.....	64
7.3.2 Ubicación organizacional.....	64
7.3.3 Matriz de marco lógico	65

CONCLUSIONES.....	67
RECOMENDACIONES	69
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	70

INTRODUCCIÓN

A nivel mundial las contradicciones evidentes en el modo de producción reproducen una constante tensión entre el capital y la fuerza de trabajo. Aunque la acumulación del capital y los medios de producción continúan su curso natural propio del modelo establecido, en las últimas décadas algunos elementos han aumentado su participación, entre los que destacan la globalización, la división internacional del trabajo, los tratados de libre comercio, la aparición de nuevas tecnologías y la preocupación por el medio ambiente.

En Guatemala, aunque el país se constituye como la economía más grande de Centro América, el panorama aún muestra relaciones sociales de producción y fuerzas productivas poco desarrolladas y en conflicto. En algunas industrias, sobre todo las pequeñas, existe un constante aumento a la explotación de la fuerza de trabajo, como estrategia para disminuir la escasa competitividad en los mercados internacionales a causa de la anticuada tecnología y la ineficiente organización de las relaciones de producción.

Guatemala ha suscrito una serie de compromisos internacionales en relación al derecho al trabajo. Asimismo, la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo establecen garantías mínimas e irrenunciables que poseen los trabajadores. No obstante, para algunas organizaciones Guatemala es uno de los países donde existe menos respeto a los derechos de los trabajadores.

Si esta situación no cambia, el pronóstico afectará a obreros y a patronos. Empeorarán las condiciones laborales y disminuirá la demanda de trabajo en la industria, como refleja la evolución del PIB, provocando que aumente el desempleo y los problemas que le acompañan: la violencia, el difícil acceso a la salud, educación y alimentación de las familias. Aunque la tasa de desempleo abierto de Guatemala es de 3%, una de las más bajas en América Latina, es preocupante la cada vez mayor desformalización y flexibilización del trabajo. En el país cerca del 70% de los trabajadores se encuentran en la economía informal, sin prestaciones ni cobertura del Seguro Social (Instituto Nacional de Estadística, 2013).

Frente a estos problemas macroeconómicos existe un marcado pesimismo, tanto del obrero, como del político y el intelectual, e incluso en momentos de crisis, de los empresarios más pudientes. Enfrentarlos requiere de una participación que va más allá de cualquier disciplina, sin embargo, esto no quiere decir que desde el Trabajo Social no se pueda contribuir.

Aparece entonces el Trabajo Social como una disciplina de las ciencias sociales que actúa, en muchos casos, paliando los efectos negativos que los problemas económicos ocasionan en las personas, grupos y comunidades. Si esta disciplina se ha propuesto ir más allá del asistencialismo y desea contribuir a la creación de un país con mayor justicia social y respeto por los derechos laborales de la persona, debería entonces ubicar en los sectores productivos un área importante de participación.

Existe una relación directamente proporcional entre crecimiento económico y bienestar social. Es difícil hablar de aumentar el bienestar y desarrollar políticas sociales integrales y efectivas cuando el país no cuenta con los recursos suficientes. Antes de repartir la riqueza, hay que crearla, eso sí, sin olvidar la importancia de las decisiones políticas al respecto.

Crear cambios sustanciales en la estructura económica en beneficio de las mayorías es un reto muy grande, quizá uno de los mayores que pudiera plantearse cualquier sociedad. Sin embargo, pueden crearse importantes modificaciones reformando las relaciones de los actores sociales que participan en ella. En muchos países han aprendido que no es necesario aumentar la explotación para que trabajadores y patronos puedan beneficiarse. La implementación de mejores condiciones de trabajo, basadas en teorías sobre el comportamiento humano, ha permitido aumentar la productividad considerablemente, al lado de nuevas formas de relación, cambiando el modelo directivo tradicional, a uno donde exista mayor participación de los trabajadores y una mejor rectoría del Estado en cuanto al respeto de los derechos laborales.

Mejorar las relaciones laborales propiciará mejores oportunidades para obreros y patronos, coadyuvará al crecimiento económico, a la tecnificación de la industria y a la competitividad del país en general.

La presente investigación pretende fundamentar el área de actuación del Trabajo Social en la industria, la cual se encuentra poco desarrollada, pero en la que se podría contribuir a mejorar la calidad de vida de los trabajadores, su familia y la comunidad.

El planteamiento del problema se orientó desde la pregunta de investigación: *¿Cuál es el espacio profesional del Trabajo Social en el sector industrial?*

Se construyeron 3 preguntas derivadas de la anterior, que ayudaron a darle respuesta:

- *¿Qué estrategias se pueden utilizar para promover la materialización de los derechos laborales y armonizar las relaciones obrero-patronales?*

- *¿Qué medidas se pueden implementar para mejorar las condiciones de empleo y la productividad?*
- *¿Cuáles deben ser las competencias cognitivas, actitudinales y procedimentales que deben de tener los trabajadores sociales en la industria en base a sus principios disciplinares?*

En base a ellas, se plantearon los siguientes objetivos:

Objetivo general: Delimitar el espacio profesional del Trabajo Social en el sector industrial en el campo del bienestar laboral.

Objetivos específicos:

- Determinar estrategias para promover la materialización de los derechos laborales y armonizar las relaciones obrero-patronales.
- Proponer medidas que se pueden implementar para mejorar las condiciones de empleo y la productividad.
- Diseñar el perfil profesional de los trabajadores sociales en el sector industrial en base a sus principios disciplinares.

El Capítulo 1 aborda los derechos laborales, sus antecedentes históricos, el marco jurídico nacional e internacional y una descripción de su situación actual.

El Capítulo 2 se encuentra la delimitación teórica, los conceptos fueron agrupados en cuatro grupos: industria y productividad, empleo y desempleo, bienestar laboral y Trabajo Social en la industria.

El Capítulo 3 desarrolla la función de rectoría del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, su fundamento legal, marco filosófico y estructura organizacional y operacional.

El Capítulo 4 el lector encontrará las características del sector industrial y las condiciones laborales.

El Capítulo 5 describe la función del Trabajo Social en la Corporación PAF (Pesca-Areca-Frisa), una industria de más de 5000 trabajadores donde se elaboran productos alimenticios.

En el Capítulo 6 se discuten los resultados de la investigación en cada uno de las unidades de análisis de esta investigación: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, organizaciones sindicales e industrias manufactureras.

El Capítulo 7 constituye una propuesta sobre el espacio profesional del Trabajo Social en el sector industrial. Se definen algunas estrategias para promover los derechos laborales, se describen competencias mínimas que el profesional debería desarrollar y se fundamenta la propuesta de creación de un Área de Bienestar Laboral en la industria. Al final del documento, el lector encontrará conclusiones y recomendaciones emanadas del proceso de investigación.

La importancia de este estudio radica en contribuir al conocimiento de un área de actuación del Trabajo Social que actualmente en Guatemala se encuentra poco explorada, pero que a la vez condicionó fuertemente el nacimiento de la profesión: la industria.

En el ámbito del Trabajo Social los resultados serán útiles a estudiantes, facilitándoles identificar otras áreas de actuación además de las tradicionales; a profesionales, promoviendo a que abran las puertas de nuevos escenarios laborales; y a unidades formadoras permitiéndoles identificar que existen lugares en los que la academia no ha reflexionado y discutido lo suficiente.

Fuera del ámbito del Trabajo Social, se dirige el estudio a autoridades públicas en el ramo laboral, especialmente al Ministerio de Trabajo y Previsión Social buscando que encuentren en la profesión un aliado estratégico importante para desarrollar políticas públicas laborales.

También se dirige a empresarios, haciéndolos reflexionar sobre los beneficios, no sólo morales, si no también económicos, de mejorar las condiciones laborales contando con el apoyo de profesionales en Trabajo Social.

Por último, se dirige a organizaciones sindicales, presentándoles al Trabajo Social como una profesión que puede asesorarlas en la planificación, negociación, ejecución y evaluación de proyectos de organización obrera y bienestar laboral.

Se espera que la investigación motive nuevas y mejores iniciativas en lo que a la investigación del Trabajo Social en la industria y otros sectores económicos se refiere. Pero más importante que todo, se espera que la investigación sea un grano de arena más en la humanización de las actividades económicas, donde el ser humano sea, en palabras de Immanuel Kant, “un fin en lugar de un medio”.

CAPÍTULO 1

DERECHOS LABORALES

1.1 Antecedentes históricos

Villagrán (2006) comenta que, a pesar de que el trabajo es una característica esencial que ha acompañado al género humano siempre, el reconocimiento del derecho al trabajo y a condiciones dignas para realizarlo no es muy antiguo. Desde que se registra la historia del ser humano aparecen algunas normas en cuanto a esta actividad. La Torá para el pueblo hebreo, el Código de Hammurabi para el babilonio y las Leyes de Marcus para el romano son algunos ejemplos de cómo las sociedades fueron incluyendo normas sobre las actividades productivas.

Sin embargo, las normas variaron (y aún lo hacen) entre sociedades, lo que hace difícil simplificar su evolución histórica en etapas. No obstante, se puede observar que la especialización y complejización del trabajo, los movimientos sociales y los cambios políticos, influyeron en la evolución del derecho laboral.

Machicado (2010) realiza un estudio histórico sobre el Derecho Laboral. Él se centra en los grandes cambios que tuvieron lugar en las potencias europeas y en Estados Unidos de América, los cuáles se sintetizan a continuación:

- Edad Media: los oficios estaban jerarquizados (maestro, aprendiz), internamente se reglamentaban las relaciones para proteger a los maestros. Los descansos se normaban de acuerdo a las creencias religiosas. Nacen las corporaciones de oficios, que agrupaban a los maestros y establecían normas sobre precios, relaciones, calidad, manejo de conflictos, entre otras. Tuvieron influencia hasta el siglo XVIII. Los gremios nacieron como conjunto de personas con la misma profesión y reglamentaron las corporaciones de oficios. Los estatutos creados por corporaciones de oficios y gremios normaban las relaciones laborales en cuanto a actividades, jerarquía, horarios, asuetos, precios, salarios y sanciones. Los estatutos limitaban la libertad individual, sin embargo materializaban algunos valores morales como la lealtad y la solidaridad. En el sector agrícola, la servidumbre (siervo-señor feudal) era la relación laboral más común.
- Edad Moderna: el edicto de Luis XVI, promovido por su ministro Anne Robert Turgot en 1776, suprimió en Francia a las corporaciones de oficios, incluyendo estatutos y privilegios.
- Edad Contemporánea: la Revolución Francesa (1789) impuso el principio de Libertad Contractual. Algunos decretos posteriores prohibieron las

organizaciones profesionales y mandaron a que los salarios se concertaran libremente entre trabajadores y patronos. El liberalismo de la época defendía que si los hombres son libres debe existir entre ellos igualdad que les permita tratar libremente la prestación de su trabajo. Para los liberales el Estado no debía intervenir en el trabajo, porque violaría este principio. Con la Revolución Industrial (segunda mitad del siglo XVIII) se organizaron las empresas, el trabajador ya no realizaba el trabajo en su hogar, la elaboración de mercancías se dividió en una serie de pequeñas tareas. Se incrementó la intervención del Estado en la economía y las relaciones laborales, se establecieron normas protectoras del trabajador como fruto de movimientos de las clases trabajadoras, que buscaban paliar las consecuencias negativas de la libre distribución de la riqueza y la consecuente acumulación del capital.

Se puede observar que en la edad contemporánea se fueron consolidando dos formas de pensamiento que, con diferentes matices, aún prevalecen, en la sociedad. Por una parte, aquellos que argumentan que el trabajo debe desarrollarse libremente y que el Estado debe limitar al máximo su intervención. Por la otra, los que sostienen que es función del Estado mantener una constante intervención en la economía y desarrollar políticas que distribuyan la riqueza generada, que libremente tiende a concentrarse en pocas manos.

Villagrán (2006) argumenta que el incremento de normas en relación al trabajo que no se podían encuadrar dentro de las ramas del derecho provocó el surgimiento de la rama que hoy se conoce como derecho laboral.

Particularmente en Guatemala, durante la época colonial las leyes normaban la explotación del indígena con instituciones como la Encomienda y el Repartimiento, y existían reglamentos para los gremios en las ciudades, formados por peninsulares, criollos y ladinos. Los invasores utilizaron su religión como justificación para la explotación de los indígenas, principal elemento generador de riqueza. Fue tal la intensidad del trabajo que estaba en peligro la reproducción de los indígenas. Las Leyes de Indias constituyeron un esfuerzo para proteger al indígena de sobreexplotación y abusos, normaban lo relacionado a: salario, duración del trabajo, precios de artículos de consumo, creación de hospitales subvencionados por el Estado, relación entre patronos y obreros, prohibición del trabajo infantil, reglamentación del trabajo a destajo y días de descanso, entre otros.

La independencia de Guatemala no significó un incremento de los derechos laborales. Al igual que en los demás países de América Latina, se mantuvieron vigentes las Leyes de Indias. Fue hasta la Revolución Liberal de 1871 que se incluyeron normas nuevas sobre el trabajo dentro del Código Civil. Este instrumento legal bajo la influencia de la

ideología liberal quitó poder inquisitivo al Estado. Al respecto, Villagrán (2006) comenta que:

Los vicios que se manifestaron en la realidad europea por haber dejado a las partes en completa libertad para contratar sus servicios, se produjeron en nuestro país, pero en forma mucho más grave (...) De 1871 en adelante se dicta un cúmulo de leyes, reglamentos y circulares que contienen distintas modalidades esclavistas de trabajo que aseguran la mano de obra gratuita o precariamente pagada, en trabajos forzados de caminos, obras públicas, agricultura, entre otras. (p. 8).

La Ley de Trabajadores Rurales, la Ley Protectora de Obreros y La Ley de Accidentes son ejemplo de algunos instrumentos legales creados luego de 1871. Es de particular importancia la Ley de Trabajo (1926), que es el antecedente del Código de Trabajo, limitó la libertad de las partes en la contratación y estableció los comités de conciliación y tribunales de arbitraje.

Estas nuevas leyes y los cambios económicos y sociales de la época gestaron el inicio del movimiento obrero en el país. López (1974) señala que entre los gobiernos de Estrada Cabrera (1920) y Jorge Ubico (1931) se constituyeron numerosos sindicatos y las primeras centrales de trabajadores. Consecuentemente, se dieron los primeros conflictos colectivos en materia laboral en Guatemala.

Sin embargo, fue durante la Primavera Democrática (1944-1954), fruto de la Revolución de Octubre que se incrementó significativamente el reconocimiento de los derechos laborales. El movimiento tuvo un gran contenido social, sobre todo en relación a la protección y defensa de la clase trabajadora. Se creó el Código de Trabajo (Decreto 1441), el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, se instituyó una Reforma Agraria, entre otros avances. El Código de Trabajo brindó una protección jurídica preferente al trabajador para compensar la desigualdad entre la relación obrero-patrono.

Villagrán (2006) describe las leyes creadas y modificadas durante la Primavera Democrática en materia laboral, las cuales fueron:

- Constitución Política de la República de 1945: incluyó en la parte dogmática las garantías sociales y señaló los principios esenciales del derecho laboral.
- Decreto 64 del Congreso de la República de 1945: normaba la resolución de conflictos económicos, prohibió la huelga mientras se ponía en vigencia el Código de Trabajo.

- Ley Provisional de Sindicalización de 1947: reglamentó lo referente a la organización, reconocimiento y funcionamiento de las organizaciones sindicales, antes de que se aprobara el Código de Trabajo.
- Decreto 330 del Congreso de la República Código de Trabajo de 1947: desarrolla el mandato constitucional referente al trabajo e incorpora otros elementos. Contenía la parte sustantiva y procesal, tendía por sobre todo a proteger al trabajador frente a las desigualdades que origina la acumulación del capital

Luego, en 1954 con el movimiento de la Contrarrevolución se abrogó la Constitución Política de la República y se dictó una nueva, la cual aunque conservó la parte dogmática, empeoró la posición de los trabajadores, prohibiendo la participación política de los sindicatos y suprimiendo varios beneficios derivados de la justicia social. Este movimiento fue particularmente severo con los trabajadores del Estado. Las reformas al Código de Trabajo incluyeron: incremento a las causales de despido, aumento de interferencias a las organizaciones sindicales, se restringió en sentido práctico el derecho a huelga a un plazo no mayor de 15 días. En 1966 entró en vigor otra nueva Constitución, que retoma los principios de aquella gestada en 1945, aunque siguió con la tendencia de diferenciar a los trabajadores del Estado de los demás, que aún persiste, como se observa en las leyes de servicio público civil de cada uno de los poderes del Estado.

Como el lector podrá observar, el reconocimiento de los derechos laborales ha estado muy ligado a los cambios productivos y a los movimientos de trabajadores. Algo que es importante reconocer antes de avanzar al siguiente apartado es la influencia que el derecho internacional ha tenido en el derecho laboral guatemalteco. La Organización de las Naciones Unidas (ONU) surge en 1945, al finalizar la Segunda Guerra Mundial. Los países miembros de esta organización proclamaron en 1948 la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que incluye el reconocimiento del derecho al trabajo en condiciones dignas, al sindicalismo y a la seguridad social. Dentro de la ONU se gesta la creación de organismos especializados y se adscriben otros que ya existían. Este último es el caso de la Organización Internacional del Trabajo, creado en 1919 dentro de lo acordado en el Tratado de Versalles, al finalizar la primera guerra mundial. Este organismo se ocupa de todo lo relativo al trabajo y a las relaciones laborales.

La ONU y la OIT contribuyeron a que dentro de los derechos laborales, cuya aplicación era muy diferente dependiendo los países y los gobiernos de turno, se crearan normas mínimas universales. Estas normas se han ido incrementando progresivamente a través de tratados y convenios. En la OIT tienen representación paritaria los patronos, trabajadores y gobierno.

1.2 Marco jurídico nacional e internacional referente al trabajo

Partiendo del marco jurídico nacional en la materia, la Constitución Política de la República de Guatemala en su Título II *Derechos Humanos*, Capítulo II *Derechos Sociales* y Sección VIII *Trabajo*, señala que esta actividad es a la vez, un derecho y una obligación de las personas. Manda al Estado a organizar un régimen laboral conforme a los principios de la justicia social, es decir, con igualdad de oportunidades y equidad entre todos los participantes. Asimismo, estipula una serie de derechos sociales mínimos que deben fundamentar la legislación laboral, así como las actuaciones de tribunales y autoridades. Estos derechos se resumen en:

- Elegir el trabajo libremente.
- Tener una retribución que le garantice al trabajador y a su familia una vida digna.
- Tener una remuneración equitativa, igual salario por igual trabajo hecho en las mismas condiciones, tomando en cuenta eficiencia y antigüedad.
- Inembargabilidad del salario en los casos estipulados por la ley, así como inembargabilidad de los implementos personales del trabajo.
- Fijación periódica de un salario digno.
- Jornada de trabajo con límites de horario.
- Días de descanso y vacaciones.
- Aguinaldo anual.
- Protección de la mujer trabajadora.
- Derecho a no trabajar de menores de 14 años.
- Fomento del trabajo para personas con algún tipo de discapacidad.
- Preferencia a trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros.
- Indemnización por despido injustificado o fallecimiento del trabajador.
- Libre sindicalización.
- Prestaciones por jubilación, discapacidad o sobrevivencia.

También manda al Estado a suscribir convenios y tratados internacionales que tengan como fin crear mejores condiciones para los trabajadores.

Por su parte, el Código de Trabajo (decreto 1441) señala que *el Derecho al Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente*. Este instrumento norma lo relativo a:

- Contratos de trabajo.
- Pactos colectivos.
- Reglamentos interiores de trabajo.
- Obligaciones de patronos y trabajadores.
- Salario.
- Jornadas y descansos.
- Regímenes de trabajo.

- Higiene y seguridad en el trabajo.
- Sindicalización.
- Conflictos colectivos de carácter económico (huelgas).
- Organización administrativa y judicial del trabajo (incluyendo la parte procesal).

En su Artículo 283 otorga la competencia para conocer los conflictos relativos al trabajo y a la previsión social a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a los Tribunales de Conciliación y Arbitraje y a las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

El decreto 114-97, Ley Orgánica del Organismo Ejecutivo, en su Artículo 40 señala que “Corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social (...)”. Este instrumento enuncia las funciones que por mandato le corresponden a esta entidad, que en resumen son:

- Formular políticas en relación a todos los aspectos del trabajo.
- Armonizar relaciones laborales entre empleados y empleadores de conformidad con la ley.
- Analizar y recomendar la ratificación de tratados internacionales en la materia y garantizar su cumplimiento y aplicación.
- Representar al Estado en los organismos internacionales en la materia, en coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores.
- Administrar sistemas de información sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral.
- Velar por el cumplimiento de la legislación laboral hacia grupos vulnerables.
- Diseñar la política de capacitación técnica y profesional de trabajadores.
- Formular la política de previsión social y mejorar los sistemas y la prevención de accidentes laborales.

La Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y la Ley Orgánica del Organismo Ejecutivo ordenan un nivel de bienestar mínimo que deben gozar todos los trabajadores. De la misma forma, promueven buenas relaciones laborales entre trabajadores y patronos para mejorar la productividad.

Respecto al reconocimiento del Derecho al Trabajo en los instrumentos jurídicos internacionales suscritos por Guatemala, la Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada y proclamada en la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948 reconoce que:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses. (Art. 23)

En cuanto a los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), según Bámaca (2006) en base a una publicación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, expone que el país ha suscrito 72 de ellos (de un total de 185). De éstos, cuatro convenios dejaron de tener vigencia, encontrándose activos 68.

Guatemala ha ratificado los 8 convenios que la OIT ha clasificado como fundamentales (Oficina Internacional del Trabajo, 2002), siendo estos, por orden de aparición:

- Convenio 29 Relativo al Trabajo Forzoso u Obligatorio (1930).
- Convenio 87 Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación (1948).
- Convenio 98 Relativo a la aplicación de los Derechos de Sindicalización y de Negociación Colectiva (1949).
- Convenio 100 Convenio Relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor (1951).
- Convenio 105 Relativo a la Abolición del Trabajo Forzoso (1957).
- Convenio 111 Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación (1958).
- Convenio 138 sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo (1973).
- Convenio 182 sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su eliminación (1999).

En relación a esto es importante tener presente que, según la Constitución Política de la República de Guatemala, “en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno.” (Art. 46).

Por otra parte, el Tratado de Libre Comercio entre EE.UU., Centroamérica y República Dominicana (DR-CAFTA), incluyó un capítulo laboral, buscando garantizar normas mínimas entre el capital y la fuerza de trabajo en todos los países participantes. Los objetivos del Tratado en relación a esto fueron:

- Proteger, fortalecer y hacer efectivos los derechos fundamentales de los trabajadores de cada país y fortalecer la cooperación en materia laboral.
- Crear nuevas oportunidades de empleo y mejorar las condiciones laborales y los niveles de vida en sus respectivos territorios.
- Desarrollar sus respectivos compromisos internacionales en materia laboral.

Aunque el DR-CAFTA fue fuertemente criticado por sectores de la sociedad civil y algunas organizaciones como la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), que indicó: “Las reformas de libre mercado no son una respuesta a los problemas de inequidad.” (Diario El Mundo, 29 de julio de 2005), puede ser utilizado como un instrumento que sume a la lucha por mejores condiciones laborales. Laat (2000) citado por Valenzuela (s.f.) señala que, en materia de comercio internacional, la legislación laboral y la forma en que se aplique en cada país es importante para eliminar el *dumping* social, fenómeno que ocurre en la economía de libre mercado cuando un país se encuentra en desventaja al comerciar con otro que invierte menos en fuerza de trabajo y no respeta la legislación laboral, lo que le permitirá ofrecer mejores precios por sus mercancías.

Valenzuela (s.f.) señala que la mayor importancia social del DR-CAFTA es que “contribuirá, entonces, a que los países que aspiren a obtener las ventajas comerciales pactadas en aquel Tratado, reiteren sus compromisos para con las garantías laborales de los trabajadores y promuevan su observancia, compitiendo libremente y sin desventajas frente a los otros miembros del convenio comercial”.

De la misma manera opinan Gutiérrez y Lobejón (2008) al analizar el fenómeno del *dumping* social. Señalan que este fenómeno debe considerarse desde el punto de vista ético, Para ellos “Lo que causa temor a los países más ricos es que sus empresas resulten perjudicadas al no poder competir en igualdad de condiciones con las que están instaladas o subcontratan la fabricación de sus artículos en economías que no respetan siquiera unos estándares laborales mínimos.” (p. 1).

Paralelamente a los pactos acordados entre países, deben crearse instancias con la suficiente capacidad para monitorear su aplicación. De lo contrario, los compromisos no pasan a ser más que discursos retóricos adornados con falsa ética.

El sector laboral es, a opinión del investigador, uno en los que la presencia y arbitraje del Estado se encuentra más débil, principalmente por dos razones: la centralización de los servicios del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la desformalización de las relaciones laborales. Según el Instituto Nacional de Estadística alrededor del 70 % de la Población Económicamente Activa participa dentro del sector informal.

Los indicadores económicos del país, el Producto Interno Bruto (puesto 116 de 180 países según el Fondo Monetario Internacional, 2012) y el Producto Interno Bruto Pér Cápita (\$3368.49 según el Banco Mundial, 2012) se han mantenido en aumento, pero este crecimiento no ha provocado una mejor distribución de la riqueza. Esto ha coadyuvado al mantenimiento de graves problemas sociales como la pobreza, inseguridad y escasa escolarización. Esta situación no convierte al país en el mejor mercado para inversión a gran escala, por lo que para atraer capital debe flexibilizar las condiciones laborales (en base a la medida neoliberal de realizar el trabajo en cualquier parte del mundo, mientras sea más barato que en cualquier otra).

No se pretende ocultar que los problemas que giran en torno al trabajo, específicamente en el sector industrial, permanecerán hasta que cambie sustancialmente la estructura económico-social. Grabois (2013) señala que “Se debe resaltar el carácter estructural de la exclusión. De lo contrario, se cae en teorizaciones complacientes que abordan esta situación como si se tratara de meras desviaciones del sistema (...)” (p. 2).

Lo que se pretende es contribuir de una manera viable a crear mejores condiciones laborales en el sector industrial dentro de los márgenes del actual sistema y de las competencias de los profesionales en Trabajo Social. Se admite que esto no es ni será suficiente para materializar el Derecho al Trabajo a las grandes mayorías, objetivo que escapa de los alcances de cualquier profesión, pero que a la vez, no debe dejar de ser el norte de cada una de ellas.

En el siglo pasado la lucha era entre explotadores y explotados, actualmente las diferencias han crecido tanto, que millones de personas salen de su casa por las mañanas con la esperanza de encontrar alguien que los explote ese día y así poder llevar frugales recursos al hogar, no para vivir, sino para sobrevivir. Como dijo Bergoglio (2008) “Hablamos de opresores y oprimidos, pero no nos basta. Luego añadimos incluidos y excluidos, y no nos basta. Hoy tenemos que añadir otro matiz, gráfico y duro, los que caben y los que sobran...”.

1.3 Situación actual de los derechos laborales en Guatemala

Durante la mayor parte del siglo pasado Guatemala se caracterizó por ser una sociedad represiva y uno de los peores países del área en cuanto al respeto de los Derechos Humanos en general y los Derechos Laborales en particular. Para algunos, esta situación no ha cambiado mucho.

Según la Confederación Sindical Internacional (CSI), Guatemala es uno de los peores países para trabajar en América Latina debido a que no existen políticas laborales justas. El índice *Global Rights* presentado en Berlín el 19 de abril de 2014 ubica a

Guatemala dentro del grupo de países en los que el estado de derecho se ha roto completamente, cuantitativamente le otorga al país la peor calificación. Este fue el resultado de una misión de la CSI que viajó a Guatemala en septiembre de 2013. El Ministro de Trabajo actual calificó la evaluación de poco objetiva y fundamentada. Sin embargo, reconoció que históricamente Guatemala ha sido un país violador de derechos laborales. El comentó que “Hay acciones en las que se ha avanzado, porque revertir la historia lleva tiempo y como gobierno hacemos los esfuerzos para garantizar los derechos”. El sindicalista Adolfo Lacs señaló que actualmente existen denuncias de más de 65 dirigentes sindicales asesinados y no hay respuesta efectiva. El asesinato más reciente ocurrió en marzo de 2013, la víctima fue Carlos Hernández, miembro del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Salud. En la OIT y en el Departamento de Comercio y Trabajo de los EE.UU. se ventilan una serie de denuncias contra el Estado de Guatemala por violación a los derechos de la clase trabajadora. (Corado y Gamarro, 2014, 20 de abril).

El párrafo anterior permite al lector tener una pequeña pero real perspectiva de las tensiones que se viven en Guatemala entre los actores relacionados con el área laboral. Durante la investigación, que pretendía conocer puntos de vista de los trabajadores, empresarios y representantes del gobierno, se identificó un sector sindical que afirma la continua violación de derechos laborales en el país, un gobierno que argumenta que hace su mejor esfuerzo pero admite que falta mucho trabajo para mejorar la condición de los derechos laborales, y un sector empresarial prácticamente hermético, que no mostró interés en discutir el tema.

El abogado y sindicalista José David Morales, opina en cuanto a los derechos laborales que “Existe una lucha para que se cumplan, sin embargo existe poca voluntad política y de empleadores.” (Entrevista semi estructurada, 05 de junio de 2014).

Se identificó que todos los líderes sindicales entrevistados manifestaron que en el país es necesario materializar los derechos laborales. Su mayor preocupación es en cuanto al derecho a la organización sindical. El líder sindical Moisés Pérez (Entrevista semi estructurada, 07 de junio de 2014), opinó que los convenios 87 y 98 de la OIT que abordan el tema de la libertad sindical y la negociación colectiva respectivamente, no se respetan a cabalidad. Además, existe mucho miedo por parte de los trabajadores de organizarse, pues no quieren perder su trabajo.

En relación a esto, el sindicalista Jorge López Zamora señaló que:

La libertad sindical no se cumple. Si en una empresa se forma un sindicato, la empresa está obligada a reconocer esa organización. Sin embargo, acá (*en Guatemala*) inmediatamente el patrono viene y toma medidas represivas. Busca un abogado y despide a los trabajadores. Ellos pueden luchar por su reinstalación, pero ésta si se da, tarda de meses a años, o a veces no se da. Por ejemplo, el

caso de SITRAPETEN, de la empresa Salvavidas. Ellos formaron su sindicato, los despidieron. A través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social ganaron la reinstalación y nunca se dio, a pesar de la orden gubernamental. Eso le da a usted el ejemplo de que en el país no se respetan todos los derechos laborales. A los sindicatos que ya estamos formados si se nos respeta porque llevamos mucho tiempo y pertenecemos a estructuras internacionales, actualmente pertenecemos a la CSA (*Confederación de Trabajadores/as de las Américas*), lo que nos da un respaldo. (Entrevista semi estructurada, 05 de julio de 2014).

Este hecho es observable en la disminución de sindicatos en el sector industrial. Jorge Estrada y Estrada, quien tiene amplia trayectoria en el movimiento sindical comentó que: “En la industria se han perdido muchos sindicatos, buenos sindicatos, como los de Capri, Gynsa, Texaco, entre otros. Recuerdo que llegaron a existir 16 sindicatos en el sector maquilero textil, todos cerraron. Ahora tenemos más en municipalidades y ligas campesinas.” (Entrevista semi estructurada, 05 de junio de 2014).

José David Morales afirmó la importancia del apoyo internacional para poder materializar la libertad sindical en el país. De hecho, todas las organizaciones sindicales que participaron en el estudio son afiliadas a organismos sindicales internacionales. El señor Morales compartió, en base a su experiencia, que:

A la hora de querer abrir un sindicato los trabajadores deben de apoyarse en una federación, confederación o central. De lo contrario es muy difícil. Hay que apoyarse en las centrales mundiales, llevar un proceso, presionarlo (*al patrono*) internacionalmente. Hay Dios, hay Dios, si lo hacen solos olvidate. No queremos trabajar (*refiriéndose a ellos como líderes sindicales*) para dejarlos sin empleo, tenemos que tener cuidado. Hasta que ellos están seguros se procede a la apertura. Hay que emplazar y eso lleva tiempo. Solos les costaría bastante. (Entrevista semi estructurada, 10 de junio de 2014).

No obstante, esta situación no se puede generalizar a todas las empresas. Existen algunas que son muy respetuosas del marco jurídico nacional e internacional en materia laboral. Marco Tulio Pérez Alvarado (Entrevista semi estructurada, 09 de junio de 2014), supervisor de técnicos de salud y seguridad ocupacional del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, opinó que la condición de los derechos laborales en la industria de la ciudad de Guatemala es muy compleja. Hay muchos extremos, entre las que están muy bien y las que están muy mal. Señaló también que desde que él inició a trabajar en salud y seguridad ocupacional, hace 10 años, la situación ha mejorado, aunque de manera lenta.

Jesús Arbizú, el actual Inspector de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, respecto a la mala calificación del país ante organismos internacionales argumentó que: “en la última reunión de la OIT se salió de la lista de los peores países vía el diálogo. Nosotros somos el único ente a nivel nacional encargado de velar por

las condiciones de trabajo. Estamos unificando criterios, visitando a las empresas. Más que el tiempo, más que la ley, es la voluntad que tenemos que tener todos de mejorar.” (Entrevista semi estructurada, 19 de junio de 2013).

Han existido avances en la aplicación del derecho laboral en el país, no obstante, el consenso es que la brecha para que se pueda hablar de un Estado de Derecho aún es grande. Algunos sindicalistas comentaron que uno de los problemas es que existe poco poder coercitivo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social frente a los patronos. Respecto a esto, el Inspector de Trabajo, en la misma entrevista, señaló que la necesidad de mayor poder para el Ministerio se encuentra sobre la mesa desde 2001, cuando se plantearon unas inconstitucionalidades a la reforma del Código de Trabajo. Comentó que en la actual administración se ha priorizado en darle celeridad a las denuncias ante el Organismo Judicial, sin embargo deben respetar la independencia de los poderes del Estado.

La flexibilización del trabajo atenta también contra el marco jurídico nacional e internacional. Según datos del Instituto Nacional de Estadística y del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, alrededor del 70% de la Población Económicamente Activa se encuentra en el sector informal. Del restante, sólo el 18% tiene cobertura del Seguro Social.

Algo que se debe tomar en cuenta es que para aplicar el derecho al trabajo primero deben existir oportunidades laborales. Como se verá más adelante, avanzar en el diálogo y consenso social y aumentar la productividad son condiciones determinantes para mejorar la aplicación del derecho al trabajo. Sin embargo, se considera que es necesario ampliar la cobertura de los programas Ministerio de Trabajo y Previsión Social en el territorio nacional. Asimismo, es importante tomar medidas para promocionar la organización de los trabajadores y su participación en espacios de diálogo. Países mucho más desarrollados que Guatemala son ejemplos de que las organizaciones de trabajadores no son dañinas para la economía, es más, la pueden alentar.

CAPÍTULO 2 DELIMITACIÓN TEÓRICA

2.1 Industria y productividad

La historiadora Wagner (2009) citada por la Revista Fiscal (s.f.) señala que los inicios de la actividad industrial manufacturera en el país se remontan a 1871, cuando se creó el Ministerio de Fomento. La finalidad de esta entidad era proteger y mejorar las actividades productivas y medir el progreso material en el país.

Una de las estrategias utilizadas fue atraer migrantes extranjeros, sobre todo europeos. Esta medida fue una de las características de los gobiernos liberales. Debido a esto, en el surgimiento de la industria guatemalteca existió un protagonismo extranjero, donde resaltaron los migrantes alemanes. La industria nacional se caracterizó desde entonces por su dependencia a la tecnología de países desarrollados.

Siguiendo esta línea, no se puede pasar por alto que el proceso de industrialización, según el modelo económico que se implementaba, necesitó paralelamente el surgimiento del sector financiero. En 1874 se fundó el primer banco del país, el Banco Nacional de Guatemala. La banca privada se desarrolló entre 1877 y 1893.

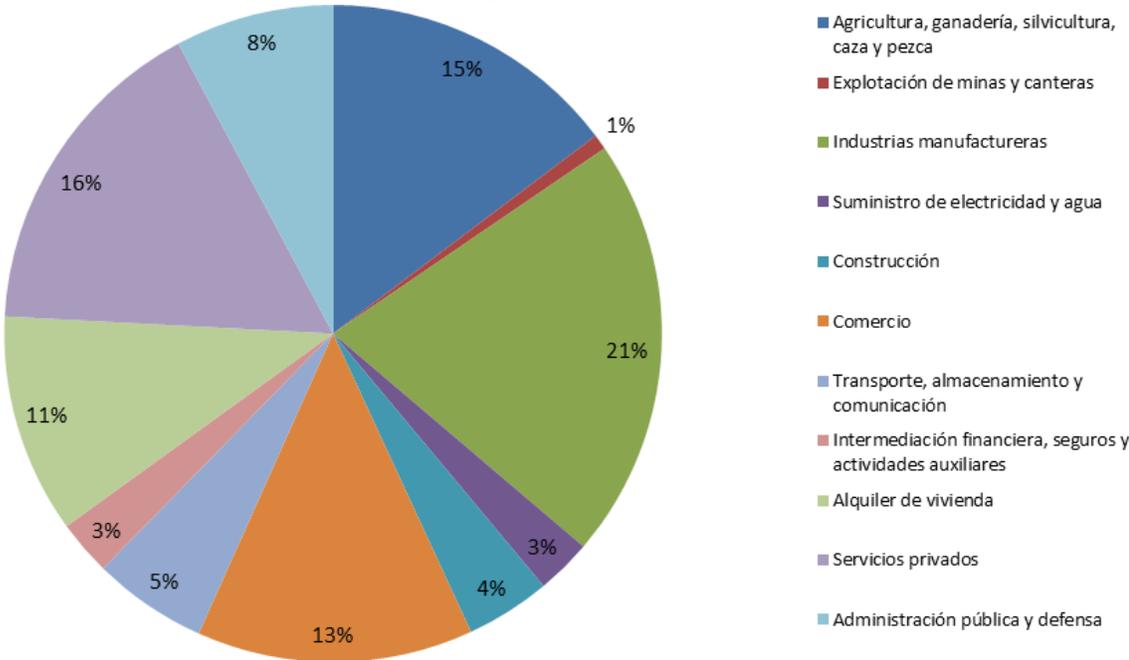
Según la autora, los inicios de la industrialización fueron lentos y causaron temores, recordando que hasta ese entonces Guatemala era un país totalmente agrícola, un lugar que había escapado de la Revolución Industrial (segunda mitad del siglo XVIII y principios del siglo XX).

En base a las pruebas que la autora pudo recopilar, la primera industria manufacturera fue la Fábrica de Fósforos Rafael Sinibaldi & Cía., creada en 1879. En ese mismo año surgieron otras industrias: la Cervecería Alemana, la Cervecería Centro-Americana y Embotelladora La Mariposa. Así fue el inicio de esta actividad en el país, un nacimiento tardío entre cerillas y cebada.

Luego de la Segunda Guerra Mundial, el protagonismo germano en la industria pasó a manos de Estados Unidos de Norteamérica. El programa Alianza para el Progreso, gemelo del Plan Marshall para la reconstrucción europea, se destinó a ayuda política, económica y social en Latinoamérica. Su implementación, en plena Guerra Fría, buscaba, más que modernizar al estado, capitalizar a los países y reducir la miseria, asegurar la hegemonía de la influencia económica y política de EE.UU. en el continente, evitando el surgimiento de movimientos afines a la Unión de Países Socialistas Soviéticos.

Con el surgimiento del Neoliberalismo a mediados del siglo XX y su producto principal, la Globalización, existieron cambios a nivel mundial en los que Guatemala no quedó ajena. Los procesos manufactureros fueron trasladados hacia países en que, debido a sus características sociales, fiscales, legales y políticas, la producción necesitara menos inversión. Nace así a finales de la década de 1980 la industria maquilera textil en el país. Esta industria migró de países asiáticos hacia Centroamérica, lugar en que había gran cantidad de lo que necesitaba: mano de obra barata con poca escolaridad y escasas prestaciones laborales. Asia, debido a sus adelantos en educación e industrialización, se enfocó en procesos industriales que requerían mayor especialización. Esta rama de la industria creció tanto que ha logrado mantener un status privilegiado, con la amenaza de abandonar el país si disminuyen sus ganancias debido a impuestos o a incrementos de salarios.

Composición del PIB de Guatemala del año 2000
Gráfica 01

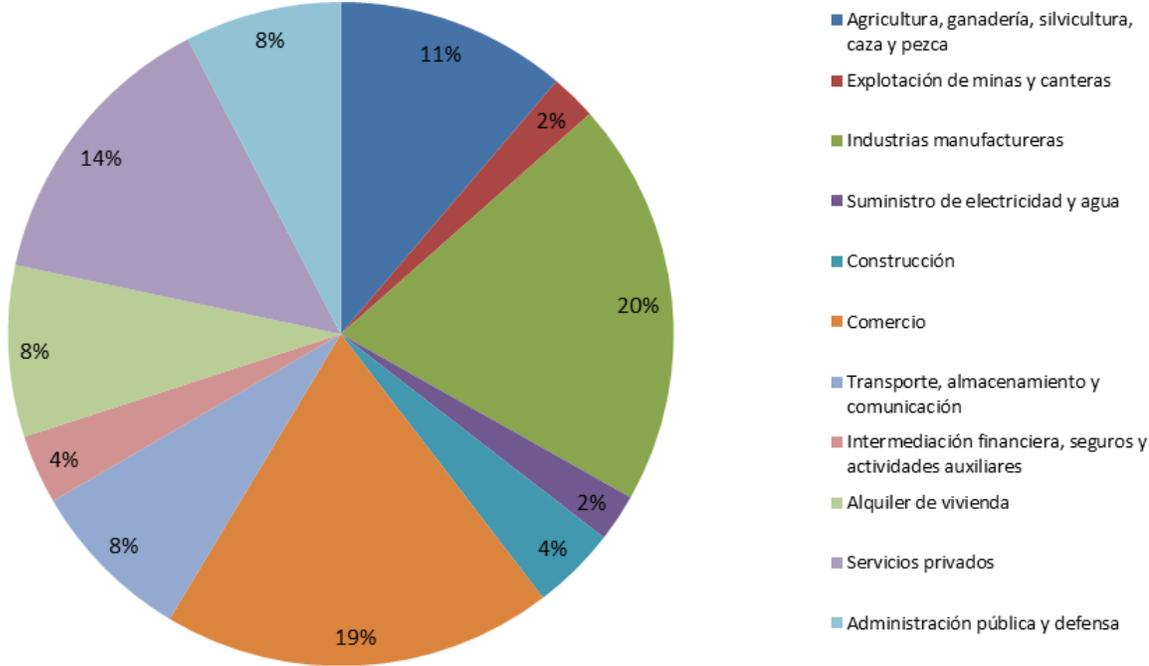


Fuente: Banco de Guatemala (2012)

Como el lector podrá observar en las gráficas 01 y 02, del 2000 al 2012 la industria (color verde oscuro) se estancó y se ha terciarizado, observándose un descenso del 1% y una tendencia al incremento de actividades comerciales (Banco de Guatemala, 2012). Esto es un reflejo de los problemas que enfrenta este sector, sobre todo las pequeñas y medianas empresas manufactureras. Éstas se esfuerzan por entrar en el mercado, que generalmente se encuentra dominado por empresas grandes transnacionales, capaces de ofrecer precios más bajos. Además, dentro del mercado nacional, existe un mayor interés en productos extranjeros que nacionales, basado en criterios de calidad y prestigio. Erick Morales del Observatorio del Mercado Laboral

señaló que “La pequeña y la mediana empresa han ido desapareciendo porque la gran empresa las ha absorbido” (Entrevista semi estructurada, 10 de junio de 2014).

Composición del PIB de Guatemala del año 2012
Gráfica 02



Fuente: Banco de Guatemala (2012)

Antes de concluir con este punto, es importante destacar como antecedentes históricos dentro del sector industrial la creación del Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras –CACIF- (1957) y de la Cámara de la Industria de Guatemala -CIG- (1958). Estos son dos de las principales organizaciones que actualmente representan los intereses del sector privado en el país. Según el CACIF (s.f.), el objetivo desde su inicio fue “(...) crear un clima favorable para la inversión y el crecimiento económico”. Como el lector observará, las dos organizaciones fueron creadas luego del movimiento de la Contrarrevolución (1954), “(...) en un panorama caracterizado contra la amenaza comunista (...)”, según describen.

Según su ocupación, el *sector económico* se divide en cuatro subsectores, y estos a su vez, se dividen en sectores parciales por actividad. El *sector primario* es el que obtiene los productos directamente de la naturaleza. El *sector secundario* transforma las materias primas en productos terminados o semielaborados. El *sector terciario* brinda servicios. Por último, el *cuaternario* se encarga de investigación, desarrollo, innovación e información. (Sector económico, s.f.).

La *industria* forma parte del segundo sector de la economía, junto a la artesanía, construcción, minería y energía. Las actividades industriales transforman la materia prima en productos de consumo o en bienes que serán utilizados en otras actividades del sector secundario, utilizando el trabajo del ser humano y maquinaria que funciona mediante alguna fuente de energía. En ciertas ocasiones dentro de esta investigación el concepto industria englobará a patronos, trabajadores y entidades estatales rectoras del trabajo.

La *industria* también tiene otra acepción dentro de la investigación, la cual dependerá de su contexto. Este significado es el que describe Sabino (1991):

Si bien en castellano la palabra industria tiene varias acepciones, en economía el término designa –por lo general- un conjunto de empresas que se dedican a una misma rama productiva y compiten por un mismo mercado. Se habla así de la industria de la construcción, la industria del calzado, etc. (p. 185)

Las diferentes industrias pueden clasificarse obedeciendo a varios criterios. De acuerdo al destino de los productos se habla de *industrias de base*, que brindan productos semielaborados a otras industrias; *industrias de bienes de equipo*, manufacturas que usan los productos de las industrias bases para la fabricación de equipo y máquinas; por último, las *industrias de bienes de consumo*, cuyos productos se destinan a satisfacer alguna necesidad de los consumidores. De acuerdo a la cantidad de trabajadores, las *industrias grandes* superan una cantidad de 1000 trabajadores; las *industrias medianas*, cuentan con una cantidad de 50 a 1000 trabajadores; y las *industrias pequeñas* no superan los 50 trabajadores. En base a la materia prima que utilizan para la producción se clasifican en *industrias pesadas*, que utilizan muchas materias primas y las convierte en productos semielaborados; *industrias semi-ligeras*, que utilizan productos semielaborados y su porcentaje de materia prima es menor; y la *industrias ligeras*, que utilizan baja cantidad de materias primas en comparación con las otras dos. (Clasificación de la industria, s.f.).

El término *industrialización* se refiere al “Proceso mediante el cual una economía predominantemente agraria o minera, con baja capitalización y escasa tecnología, pasa producir predominantemente bienes manufacturados con un mayor valor agregado.” (Sabino, 1991:186).

Al hablar de industria emergen tres conceptos esenciales, *patrono trabajador* y *obrero*. El Código de Trabajo (decreto 1441), en su Artículo 2 señala que “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”. Sigue diciendo en su Artículo 3 “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”. Por último, dentro del grupo de trabajadores, emerge un concepto acuñado desde la

Revolución Industrial: *obrero*. Este concepto es sinónimo al de trabajador desde el punto de vista que designa a las personas que venden su fuerza de trabajo por carecer de medios de producción, sin embargo, no incluye a los trabajadores de “cuello blanco”, es decir, los que realizan un trabajo intelectual, sino a quienes utilizan su fuerza física en las actividades productivas.

Según Reyes y Paladines (2010) El movimiento obrero dio origen al *movimiento sindical*, cuyos objetivos directos son la representación laboral de los trabajadores. Un *sindicato* es una organización de trabajadores que buscan representar sus intereses. El Código de Trabajo (decreto 1441) en su Título Sexto, Capítulo Único, Artículo 206 conceptualiza al sindicato como “Toda asociación permanente de trabajadores o patronos o de personas de profesión u oficio independiente, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.”. En la investigación se entiende por sindicato únicamente las organizaciones de obreros dentro de la industria.

Las personas que participan en el proceso productivo, y en general todas las que componen la sociedad en su conjunto, establecen *relaciones de producción*. Este término incluye las relaciones de propiedad y control de los activos, las relaciones laborales, las dependencias socio-económicas, la participación de cada sector en la producción y la forma en que se distribuye la riqueza (Relaciones de producción, s.f.).

El *capital* hace referencia a “el conjunto de valores o fondo unitario que integran todos los bienes invertidos en una empresa que se utilizan para la producción y, por lo tanto, para la obtención de rentas y ganancias. El capital, en este sentido, es un factor de producción que junto a la tierra y el trabajo es indispensable en las actividades productivas.” (Sabino, 1991:92). Surge en unión a este concepto el de *capitalista*, término que se utiliza para designar a la persona poseedora de los medios de producción y que al utilizarlos, comprando la fuerza de trabajo de los trabajadores se apropia de la plusvalía generada.

La *fuerza de trabajo* incluye las habilidades físicas y mentales que permiten a los seres humanos desarrollar un trabajo. Este término fue utilizado por Karl Marx en su obra *El Capital* (1867). En este sentido, el *trabajo* sería la acción, la puesta en práctica de la fuerza de trabajo.

La *productividad*, por su parte, puede definirse como una relación entre dos variables principales: la cantidad de bienes producidos y la cantidad de recursos utilizados para su producción. La productividad es un criterio de evaluación que puede ser aplicado para evaluar el rendimiento de personas, industrias y máquinas, principalmente. El concepto de productividad puede aplicarse a diversas entidades, desde el individuo

hasta un país. Refleja de qué manera se utilizan los recursos para generar resultados. (Kopelman, 1988).

Se puede decir que un proceso está siendo productivo cuando:

- Mismos insumos, más productos
- Menos insumos, mismos productos
- Mismos insumos, mismos productos, menor tiempo.

La productividad se encuentra estrechamente ligada a dos conceptos fundamentales en la economía, la *eficiencia* y la *eficacia*. El primero hace referencia al aprovechamiento máximo de los recursos materiales, el trabajo humano, la energía y el tiempo. El segundo se refiere a la capacidad de alcanzar los resultados esperados, lograr la meta.

A nivel nacional, si el país falla en aumentar su productividad tan rápidamente como otros países, será cada vez menos competitivo. Esto ocasionará que los productos extranjeros sean más baratos y mejores, debilitando el consumo de producto local y a la industria local misma, ocasionando pérdida de empleos. La productividad cuando crea riqueza crea las condiciones necesarias para aumentar el bienestar y la calidad de vida de las personas, siempre y cuando se tomen las decisiones políticas correctas. La materialización de derechos y la riqueza van de la mano, cuando no se genera la suficiente riqueza el país debe recortar sus programas sociales o aumentar los impuestos. (Kopelman, 1988).

Richard Kopelman (1988) señala que los factores que intervienen en el incremento de la productividad son:

- Intensidad del capital.
- Inversiones en investigación y desarrollo.
- Cambios en la composición de la fuerza laboral y en la economía.
- Cambios en las actitudes y valores sociales.

Este autor también describe la importancia del bienestar laboral para el incremento de la productividad, analiza la eficacia de iniciativas como sistemas de incentivos, capacitación y desarrollo del personal, estructura de la organización, modificación de las características del trabajo, cambio en los ambientes organizacionales, entre otros. Su obra es una invitación a las empresas a realizar cambios para convertirse en organizaciones del siglo XXI, donde el paradigma directivo tradicional con sistemas cerrados ha quedado atrás.

2.2 Empleo y desempleo

El término *empleo*, parecido tanto al de trabajo que en ciertas ocasiones pareciera existir sinonimia entre ellos, en economía debe tenerse clara su diferencia esencial. Si el *trabajo* es la representación del esfuerzo humano realizado sobre los medios de producción para lograr un resultado (bienes o servicios), el empleo es esta actividad, pero remunerada. Teniendo claro esto, surge el concepto de *desempleo*, situación que se da con personas que componen la Población Económicamente Activa (PEA) y no desarrollan ninguna actividad remunerada, aunque no por esto dejen de contribuir a través de su trabajo (entiéndase el caso de una ama de casa). (Diferencia entre empleo y trabajo, s.f.).

Asimismo, surge el concepto de *subempleo*, que hace referencia a personas que, a pesar de tener capacidades para realizar un trabajo más especializado y mejor remunerado, se encuentra realizando tareas que no requieren especialización, recibiendo consecuentemente un salario más bajo. Este término también puede aplicarse a personas que no tienen una jornada completa de trabajo o trabajan irregularmente.

Rodríguez (2009) señala que la *Población Económicamente Activa* (PEA) es el “segmento de la población en condiciones de trabajar [*legales y físicas*] y que desean hacerlo; por lo tanto puede estar ocupada (en sentido pleno o subempleada) y desocupada.” (p. 97). Es decir, persona que tienen o no empleo, pero lo están buscando o a la espera de alguno. No se incluye bajo esta clasificación a jubilados, estudiantes, rentistas, entre otros.

2.3 Bienestar Laboral

En cuanto al *Derecho al Trabajo*, realizando una definición propia, en base a los conceptos descritos hasta el momento, es el derecho que toda persona tiene de utilizar sus habilidades físicas y mentales de forma libre, en condiciones dignas, equitativas y satisfactorias, sin discriminación alguna, gozando un salario que le permita, al menos, cubrir sus necesidades básicas y las de sus dependientes, contando con protección contra el desempleo y con la libertad de asociarse libremente para defender sus intereses.

El *Derecho al Trabajo* es un derecho humano fundamental, reconocido en la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) por la Organización de Naciones Unidas. Aguilar (s.f.) argumenta que el Derecho al Trabajo se encuentra contenido en la segunda generación de los Derechos Humanos (desde un enfoque periódico, basado en la progresiva cobertura). Los derechos de segunda generación se enfocan en mejorar las condiciones de vida de las personas, imponen el deber hacer por parte del Estado, su reclamo es mediato e indirecto al estar condicionado por las

posibilidades económicas del país (y voluntad política, además), y se convierten en legítimas aspiraciones de la sociedad.

Para conceptualizar el *Bienestar Laboral*, primero es necesario aclarar a qué tipo de bienestar hará referencia la investigación, debido a que es un término que se presta a ser relativizado de muchas formas. Este estudio aborda el bienestar desde una perspectiva integral, tomando en cuenta las áreas físicas, mentales, emocionales y espirituales de las personas.

Para Estrada y Ramírez (2010), el bienestar laboral se puede abordar al menos desde cuatro perspectivas:

- Ecologista: aborda el bienestar desde la relación entre las personas y el ambiente que las rodea.
- Económico: el bienestar se aborda desde los niveles de ingreso, gasto social e inversión en recurso humano.
- Sociológico: se refiere a las condiciones objetivas en que viven las personas, los servicios, prestaciones, la influencia, las variables demográficas, entre otras.
- Psicosocial: el bienestar parte de la percepción de sí mismo y del mundo circundante. Aborda la satisfacción y la felicidad del trabajador, las emociones positivas y negativas, el manejo de los conflictos y la participación en actividades.

Partiendo de lo anterior, El bienestar laboral es el conjunto de condiciones que permiten trabajar dentro de un ambiente digno y decente, recibir un salario justo, desempeñarse de forma segura y satisfactoria y mantener buenas relaciones laborales.

En relación a esto, Dominguez (s.f.) opina que el bienestar laboral radica en:

(...) la búsqueda de mejorar la cotidianidad en las actividades realizadas por los colaboradores de una organización, al mismo tiempo que promueve el bienestar social, de los individuos y sus familias (...) De éste modo la organización se verá beneficiada, al contar con una fuerza de trabajo de alto rendimiento. Mientras que el colaborador se sentirá cómodo y comprometido con su actividad.

2.4 Trabajo Social en la industria

Ahora bien, el *Trabajo Social* es una profesión (forma de ocupación que requiere conocimientos especializados), disciplina (rama del conocimiento enseñado, investigado y discutido en unidades académicas) y Tecnología (ciencia aplicada a la resolución de problemas humanos). Su razón de ser se encuentra ligada al fenómeno

de la exclusión social y la pobreza, producto del sistema económico-social imperante, aplicado en un territorio en un momento determinado. (Rousselin, 2013).

La definición de Trabajo Social más popular dentro del sector académico y profesional (aunque actualmente se encuentra en fase de propuesta otra definición) se encuentra dentro del documento “Ética en el Trabajo Social, declaración de principios”, aprobado por la Asamblea General de la Federación Internacional de Trabajadores Sociales y de la Asociación Internacional de Escuelas de Trabajo Social en Adelaida, Australia, en octubre de 2004. Esta definición indica que:

El Trabajo Social promueve el cambio social, la resolución de problemas en las relaciones humanas y el fortalecimiento y la liberación del pueblo para incrementar el bienestar. Mediante la utilización de teorías sobre comportamiento humano y los sistemas sociales, el Trabajo Social interviene en los puntos en los que las personas interactúan con su entorno. Los principios de los Derechos Humanos y la Justicia Social son fundamentales para el Trabajo Social.

En la misma declaración se señalan como principios fundamentales:

- Respeto y defensa de los derechos humanos.
- Reconocimiento de la dignidad humana.
- Justicia social.

Los derechos humanos son todos aquellos intrínsecos a su condición de ser humano, reconocidos en instrumentos legales nacionales e internacionales. La dignidad humana hace referencia al valor del ser humano y al reconocimiento de algunas condiciones mínimas de vida que garantizan que se respete ese valor. Por último, la justicia social se refiere no sólo a la igualdad de derechos, sino también a la igualdad de oportunidades dentro de la sociedad. Luchar por la justicia social es comprometerse con la erradicación de la discriminación negativa, reconocer la diversidad, distribuir equitativamente los recursos, oponerse a la injusticia y promover la solidaridad.

Varios autores han planteado otros principios para la profesión, aunque todos se vinculan al reconocimiento de los tres anteriores. Entre ellos se pueden mencionar los siguientes:

- Respeto al derecho a la autodeterminación.
- Promover el derecho a la participación.
- Tratar a la persona como un todo.
- Identificar y potencializar sus fortalezas, entre otros. (consulte Ander-Egg, 1993).

Para cumplir con sus fines, el Trabajo Social ha elaborado procedimientos particulares para cada nivel de actuación. De esta manera, se ha especializado en tres unidades sociales: el individuo y su familia, el grupo y la comunidad.

La historia del Trabajo Social como profesión se encuentra estrechamente vinculada a la Revolución Industrial. Con el incremento a la explotación de la clase obrera se produjeron graves consecuencias sociales, como la formación de conglomerados humanos alrededor de las industrias: trabajo femenino e infantil, recomposición familiar, pobreza, inseguridad laboral, entre otras. Esto ocasionó que la ayuda que se brindaba hasta el momento de forma caritativa ya no fuera suficiente y se generaran formas de ayuda más profesionalizadas y eficaces, como la Organización de Caridad de Londres (COS por sus siglas en inglés). (Alayón, Barreix y Cassineri, 1971).

Para Montañó (2000), el Trabajo Social nace producto de estos cambios a nivel económico y político. Sostiene que se necesitaba un actor que operacionalizara las políticas sociales, que fueron la forma de mediación político-ideológica entre el Estado y la población excluida. Este autor argumenta que “(...) el Servicio Social aparece como una profesión instrumental al proyecto político de la burguesía” (p. 115).

En relación a esto, Rousselin (2013) opina que el inicio y la naturaleza del Trabajo Social parte de la exclusión como fenómeno social. Para él, los grupos excluidos son “aquellos que por diferentes motivos se ven imposibilitados de participar en la vida económica, política o cultural dentro de la sociedad.” (p.122). Asimismo, da a la exclusión económica un carácter principal, llegando a considerar la exclusión política y cultural consecuencias de aquélla. Con el paso del tiempo, la profesión construyó dentro de la exclusión su ámbito de trabajo, diversificando sus áreas de actuación en función de los grupos vulnerables de la sociedad.

El *Trabajo Social en la industria* abarca las funciones y actividades que realiza un profesional en Trabajo Social dentro de empresas industriales, las cuales buscan el bienestar de los trabajadores, la armonización de las relaciones entre todos los actores, el mejoramiento de las condiciones de empleo, el incremento de la productividad y que se fundamenta en el marco jurídico del Derecho al Trabajo. También es llamado Trabajo Social Empresarial, aunque éste abarca mucho más que sólo la industria.

Como antecedentes del Trabajo Social en la industria en Europa, Lacayo (1985) expone los casos de la República Francesa y el Reino de Bélgica. En Francia se creó la especialización del Trabajo Social en el campo laboral como iniciativa de los ministerios de Trabajo, Agricultura y de las Colonias. El Ministerio de Trabajo instituyó en 1945 la figura de *consejeros sociales de trabajo* dentro de un decreto que regulaba los *comités de Empresa*. Estos comités se integraban por representantes de

trabajadores y discutían los problemas profesionales. Las atribuciones que se les dieron a los consejeros de trabajo fueron:

- Asesoría en el ámbito laboral.
- Creación de instituciones y obras.
- Actividades educativas y de salud.
- Actividades recreativas.

En el caso de Bélgica, el Trabajo Social en la industria se instituyó a nivel de dirección de empresa, como una forma de darle un carácter científico a la gestión de recursos humanos. Las funciones del profesional se enfocaban únicamente en la persona como trabajador, sin tomar en cuenta las otras posiciones que ocupa en su vida diaria.

En Latinoamérica los primeros antecedentes del Trabajo Social en la industria se encuentran en Chile, poco tiempo después de que se implementara la primera escuela de Servicio Social (1925). En Perú desde sus inicios el Trabajo Social se orientó a la industria. La ley que creó la primera escuela de Trabajo Social también obligó a todos los centros industriales de más de 300 trabajadores (industrias medianas y grandes) que contrataran un asistente social.

El Trabajo Social en la industria en las últimas décadas del siglo pasado aún se consideraba un campo pequeño y con desarrollo desigual entre países de Latinoamérica. Lacayo (1985) señala que "(...) apenas existe en Bolivia, incipiente en Ecuador, relativamente desarrollado en Colombia, Brasil y Argentina, tiene singular importancia en Perú, no sólo por el número de asistentes o trabajadores sociales que trabajan sino también por las remuneraciones que reciben." (p. 32).

En el caso de Guatemala, el surgimiento del Trabajo Social también estuvo fuertemente relacionado con el área laboral, desde el punto de vista que nació dentro de una institución para beneficio de la clase trabajadora. Mejía Giordano (2009) describe históricamente el desarrollo de la profesión en el país, partiendo de la primera escuela de Trabajo Social llamada Escuela Superior de Servicio Social en 1949, bajo la dirección de Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), un fruto de la Primavera Democrática (1944-1954).

Sin embargo, en las últimas décadas el Trabajo Social no ha puesto su mayor interés en la industria, debido, por una parte, a que no se han incluidos contenidos específicos al respecto dentro de los procesos formativos de las unidades académicas, y por otra, a que no ofrece interés por carecer de plazas laborales para profesionales en Trabajo Social.

El empleador más grande de profesionales en Trabajo Social en el país es el Estado. En ese espacio la profesión tiene la mayor participación en la ejecución de políticas sociales y la materialización de la asistencia estatal. Dentro del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la entidad rectora de todo lo relativo al trabajo, los trabajadores sociales dirigen su trabajo a grupos vulnerables (adultos mayores, mujeres y niños). Se ubican en el Programa de Aporte Económico al Adulto Mayor, la Unidad de Protección a la Niñez Trabajadora y la Oficina Nacional de la Mujer (adscrita a este ministerio). No se encontró información sobre la participación de estos profesionales en políticas dirigidas al sector industrial, siendo esta entidad la mejor plataforma para hacerlo.

Por otra parte, Díaz (2001) sostiene que dentro de la empresa privada el Trabajo Social actualmente maneja el enfoque de productividad. De esta manera posee una perspectiva dinámica no centrada únicamente en la ayuda, sino en la potenciación de recursos humanos, la eficacia, eficiencia, responsabilidad social y calidad.

En base a lo investigado en los trabajos de García (2010), Lacayo (1985) y Álvarez (1982), los principios, objetivos, funciones y actividades del Trabajo Social en la industria en Guatemala que se fueron desarrollando históricamente desde mediados del siglo pasado son:

Principios:

- Derechos humanos.
- Individualización.
- Respeto.
- Reconocimiento del obrero como participante del proceso productivo.
- Colaboración voluntaria entre obrero y patrono en búsqueda de mejores condiciones laborales.
- Justicia social.

Objetivos:

- Valoración del obrero.
- Ayuda al trabajador en su adaptación personal, profesional y social.
- Elevar el nivel de vida de los obreros.
- Armonizar el capital y la fuerza de trabajo.
- Solucionar efectos negativos de las relaciones y condiciones de trabajo.

Funciones:

- Mediar las relaciones entre obreros y patronos.
- Adaptar emocionalmente a los trabajadores en sus áreas de trabajo.
- Orientar la resolución de problemas.
- Investigar sobre problemas en la relación de trabajo (baja productividad, ausentismo, mal uso de equipo, entre otros).

- Capacitar a los trabajadores.
- Coordinar las relaciones con las instituciones de bienestar social.
- Evaluar las condiciones de trabajo.
- Movilizar y gestionar recursos y el asistencialismo dentro de la empresa.

Se observó que los documentos consultados no se fundamentan en el marco jurídico en la materia. Además, circunscriben el Trabajo Social en la industria únicamente al área de gestión de recursos humanos, sin tomar en cuenta el trabajo con organizaciones de obreros como un área de actuación profesional.

En relación a esto, Chenal (2007) propone al profesional en Trabajo Social en el puesto de gerencia de recursos humanos. Sin embargo, es necesario considerar que existen profesiones específicas para ocupar este puesto (administradores de empresas, ingenieros industriales, entre otros.). Además, se invisibiliza la especificidad del Trabajo Social en la rectoría de programas de bienestar laboral. Si el profesional no es capaz de delimitar su espacio y sus atribuciones, puede llegar a realizar actividades que no van de acuerdo a los fines de la profesión, perdiendo así el sentido de su accionar en esta área.

Valdez y Monzón (2007) describen el caso de la empresa Koramsa, que es uno de los mayores ejemplos de empresas con responsabilidad social, los profesionales en Trabajo Social se desarrollaron en un área específica de la empresa: el Departamento del Desarrollo Social.

CAPÍTULO 3

RECTORÍA DE LAS RELACIONES LABORALES POR PARTE DEL ESTADO

Ministerio de Trabajo y Previsión Social

3.1 Fundamento legal

El Código de Trabajo señala en su artículo 274 que:

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

El decreto 114-97, Ley Orgánica del Organismo Ejecutivo, en su Artículo 40 señala que “Corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social (...)”. Este instrumento enuncia las funciones que por mandato le corresponden a esta entidad, que en resumen son:

- Formular políticas en relación a todos los aspectos del trabajo.
- Armonizar relaciones laborales entre empleados y empleadores de conformidad con la ley.
- Analizar y recomendar la ratificación de tratados internacionales en la materia y garantizar su cumplimiento y aplicación.
- Representar al Estado en los organismos internacionales en la materia, en coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores.
- Administrar sistemas de información sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral.
- Velar por el cumplimiento de la legislación laboral hacia grupos vulnerables.
- Diseñar la política de capacitación técnica y profesional de trabajadores.
- Formular la política de previsión social y mejorar los sistemas y la prevención de accidentes laborales.

Según el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (s.f.) sus obligaciones son:

- Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.
- Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleados y los trabajadores, prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de estos, y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales, todo ello, de conformidad con la ley.

- Estudiar, discutir, y si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo.
- Aprobar los estatutos, reconocer la personalidad jurídica e inscribir a las organizaciones sindicales y asociaciones solidarias de los trabajadores no estatales y administrar lo relativo al ejercicio de sus derechos laborales.
- En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de convenios internacionales sobre el trabajo, así como velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes.
- Administrar, descentralizadamente, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo.
- Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores.
- Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes.
- Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo.

3.2 Marco filosófico institucional

Misión

Somos la institución del Estado encargada de velar y promover el cumplimiento eficiente y eficaz de la legislación, políticas y programas relativos al trabajo y la previsión social, en beneficio de la sociedad.

Visión

Ser un Ministerio Fortalecido, competente, moderno y confiable que promueva la cultura de respeto a la legislación laboral y el bienestar de la sociedad.

Valores

- Honestidad
- Transparencia
- Calidad
- Compromiso
- Responsabilidad
- Respeto

- Mejora Continua
- Servicio

3.3 Estructura organizacional

La máxima autoridad dentro del Ministerio de Trabajo y Previsión Social es el Ministro de Trabajo, elegido por el Presidente de la República. Se divide en tres viceministerios: Administración del Trabajo, Previsión Social y Empleo, y el Administrativo Financiero.

El Viceministerio de Administración de Trabajo se estructura en Inspección General de Trabajo, Dirección General de Trabajo y Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral. El Viceministerio de Previsión Social y empleo se estructura en Dirección General de Previsión Social, Dirección General de Empleo y Oficina Nacional de la Mujer. Por último, el Viceministerio Administrativo Financiero se compone de Dirección Administrativa, Dirección de Recursos Humanos, Dirección de Recreación del Trabajador del Estado, Dirección de Sistemas de Información, Dirección de Estadística y Coordinadora Nacional de Direcciones Departamentales y Jefaturas Municipales.

En el estudio participaron, por parte del Viceministerio de Administración del Trabajo, el Inspector General de Trabajo; y por parte del Viceministerio de Previsión Social y Empleo, el Coordinador del Observatorio del Mercado Laboral de la Dirección de Empleo, el Director General de Previsión Social, su asistente y el supervisor de técnicos de salud y seguridad ocupacional.

La Inspección General de Trabajo se compone por el despacho del Inspector General de Trabajo, dos sub-inspectorías a nivel regional que abarcan todo el país. Cuenta con la Secretaría General de la supervisión, la Unidad de Planificación para realizar planes de inspección y organización, buscando que todas las inspecciones a nivel nacional se inicien y finalicen el mismo día. También existe una Unidad de Asesoría Jurídica y otra de Presupuesto.

La Dirección de Empleo se estructura en las unidades de Servicio Nacional de Empleo, Migraciones Laborales, Permisos para Extranjeros y el Observatorio del Mercado Laboral. El Servicio Nacional de Empleo se subdivide en: la Intermediación Laboral, la Orientación Laboral y la Formación para el Trabajo. El Observatorio del Mercado Laboral se formó desde 2006.

La Dirección de Previsión Social se encuentra estructurada en las unidades de:

- Mujer Trabajadora.
- Pueblos Indígenas.

- Trabajador con Discapacidad.
- Salud Ocupacional.
- Protección al Adolescente Trabajador.

3.4 Estructura operacional

En base al Plan Operativo Anual elaborado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (2014), la entidad se encuentra alineada a los tres pactos prioritarios del gobierno actual:

- Hambre cero.
- Desarrollo Económico.
- Seguridad, Justicia y Paz.

Sobre todo, su vinculación es con el Pacto por el Desarrollo Económico, en el alcance del resultado estratégico Reducir la Informalidad del Empleo. Su contribución en el Pacto Hambre Cero es a través del incremento de los ingresos familiares; en el Pacto por la Seguridad, la Justicia y la Paz contribuye a prevenir la delincuencia en adolescentes y a incrementar el acceso de la justicia de las mujeres en el área rural.

El Plan Operativo Anual del Ministerio de Trabajo y Previsión Social se fundamenta en tres ejes:

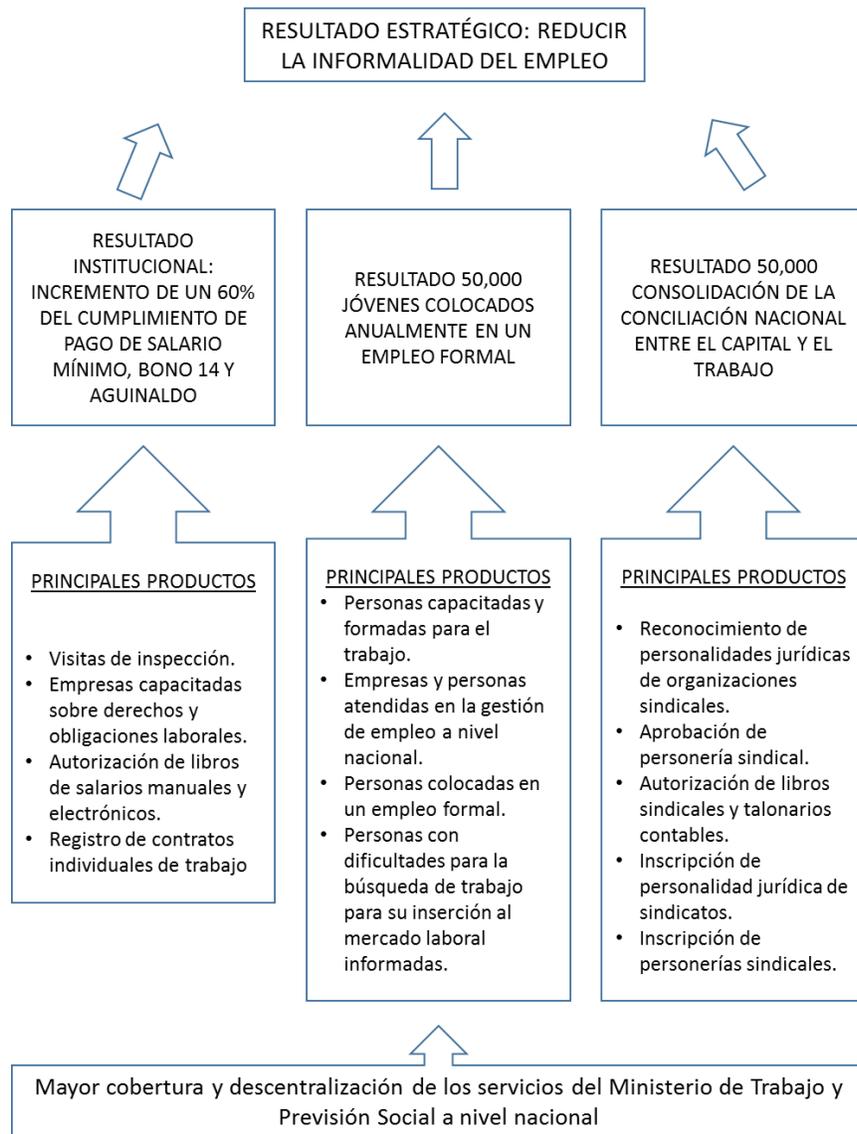
- Formalidad del empleo, para dar cumplimiento a la legalidad laboral.
- Generación de empleo, para crear oportunidades de empleo decente.
- Diálogo social, para fortalecer el tripartismo para la disminución de conflictos laborales.

Las metas para 2015 son:

- Incremento del 60% del cumplimiento de pago de salario mínimo, bono 14 y aguinaldo.
- 50,000 jóvenes colocados anualmente en un empleo formal.
- Consolidación de la conciliación nacional entre el capital y el trabajo.

Imagen 01

Cadena de resultados y productos



Fuente: Plan Operativo Anual del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para 2014.

3.5 FODA institucional

La imagen 02 muestra el FODA elaborado por la propia institución. Se observa que ha existido una evolución sobre todo respecto a la administración de la entidad, la utilización de objetivos estratégicos y el apego al marco jurídico. También muestra que falta avanzar en la capacidad sancionatoria que posee el Ministerio, que es algo en que coinciden los trabajadores y la institución misma, al igual que el investigador de este estudio.

El lector puede observar que las fortalezas se centran en aspectos de organización y funcionamiento: planificación, reestructuración, jerarquía y políticas institucionales. En

contraparte, las debilidades están relacionadas al presupuesto y al marco jurídico en materia de derecho laboral. Esto infiere que, como es común en la administración pública, la ejecución de políticas, planes, programas y proyectos se enfrenta a la debilidad institucional de no contar con el suficiente poder económico y político para desarrollar su mandato legal.

Imagen 02
Análisis FODA del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
Existe una planificación estratégica con ejes claramente definidos que encausan los esfuerzos institucionales	Existencia de espacios de coordinación interinstitucional
Las autoridades promueven y apoyan los procesos de planificación y promueven una gestión orientada a resultados	Ejecución del Plan Nacional de Trabajo Decente de Guatemala
Las autoridades impulsan la reestructuración orgánica y funcional de la institución, modernizándola y adaptándola al contexto nacional actual	Puesta en marcha de la Gestión por Resultados
Apoyo de la Cooperación Internacional mediante asistencias técnicas para la ejecución de proyectos centrales	Puesta en marcha del Presupuesto por Resultados
Diálogo social promovido por las Autoridades	La formulación de los Pactos de Gobierno respaldan la gestión Institucional
Existencia de una Política Nacional de Empleo Seguro Decente y de Calidad que articula esfuerzos y orienta los resultados	Dialogo Social es fomentado por el Ministerio
Fomento y practica de una Cultura Organizacional basada en Valores	Guatemala es parte del Proyecto Piloto de la Agenda Global Post 2015 impulsado por la ONU
	Ha iniciado el proceso de implementación de un sistema de gestión de información que incluye un eficiente manejo de expedientes en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
	Se ha iniciado el proceso de gestión de calidad con la certificación de procesos sustantivos y de apoyo identificados como claves para la consecución de los resultados institucionales.
DEBILIDADES	AMENAZAS
Deficiencia en el sistema de controles internos	La calificación del clima de negocios en Guatemala no es favorable
Insuficiente actualización del equipo de trabajo	Clima de Inseguridad en el país que desmotiva la inversión
Salarios bajos que desmotivan al personal	Potencial crisis económica mundial
La Inspección General de Trabajo no cuenta con capacidad sancionatoria por resolución de la Corte de Constitucionalidad	Los niveles de pobreza en el país que acentúan las dificultades de acceso a educación y trabajo decente
Actualmente no se cuenta con un eficiente sistema de archivo y gestión de información no existiendo una administración adecuada de la documentación y espacio físico.	Poco crecimiento económico del país
Las instalaciones del Ministerio no son adecuadas para el desarrollo de las actividades propias del Ministerio ni para la atención a los usuarios	La ubicación geográfica del país facilita las migraciones laborales
	Señalamientos internacionales por incumpliendo al derecho de asociación de los trabajadores y otros Convenios Internacionales
	La aplicación de la justicia laboral no depende directamente de la gestión del Ministerio de Trabajo sino de todo el sistema de justicia nacional

Fuente: Plan Operativo Anual del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para 2014.
En cuanto a las oportunidades, éstas se enfocaron a mejorar las coordinaciones interinstitucionales, hacer más eficiente a la institución vía procesos de

profesionalización y modernización, así como a la participación y el apoyo de organismos internacionales. Las amenazas identificadas giraron en torno a los problemas nacionales relacionados al trabajo (pobreza, migración, poco crecimiento económico, represión a trabajadores), la amenaza de crisis económicas internacionales y el escaso poder coercitivo de la institución al depender, para la aplicación de la justicia, del Organismo Judicial.

A pesar de que estaba fuera de los objetivos de la investigación, se observó que dentro de la institución trabajan algunas personas por contrato en una obvia relación de dependencia sin gozar las prestaciones que deberían según ley. Esto muestra que es difícil para el Estado mismo cumplir y enseñar a cumplir con el ejemplo. Uno de los trabajadores de la entidad, quien prefirió omitir su nombre, señaló que “es difícil promover el trabajo decente y el bienestar laboral cuando no lo gozamos.”.

CAPÍTULO 4

SECTOR INDUSTRIAL Y CONDICIONES LABORALES

4.1 Consideraciones previas

Además del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el plan de esta investigación contempló la participación de cinco industrias de la ciudad de Guatemala, seleccionadas por su cantidad de trabajadores (medianas y grandes), y porque poseen representación sindical. El propósito fue darle las mismas oportunidades a patronos (o sus representantes) y a trabajadores para dar su opinión. Estas empresas fueron:

- Alimentos Kern´s de Guatemala, S.A.
- Embotelladora Central, S.A.
- Cervecería Centroamericana, S.A.
- Textiles Modernos, S.A.
- Fosforera Centroamericana, S.A.

De ellas, participaron en el estudio los sindicatos de Embotelladora Central, S.A., Textiles Modernos, S.A., y Alimentos Kern´s de Guatemala, S.A. El sindicato de la Cervecería Centroamericana, S.A. fue disuelto y no se logró contactar al de la Fosforera Centroamericana, S.A. Tampoco se logró la participación de representantes patronales u organizaciones que representen sus intereses.

No obstante, el investigador buscó otros sujetos cuya experiencia y trayecto pudieran dar aportes significativos sobre el tema. Se logró realizar una amplia entrevista con un asesor de la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSI TRAGUA), organización que a pesar de haber disminuido su participación en la industria, fue integrada en algún momento por sindicatos de las industrias más grandes e importantes del país, como la Cervecería Centroamericana, S.A. Por otra parte, se logró contactar a una trabajadora social industrial con más de 20 años de experiencia profesional, quien actualmente trabaja en Corporación Pesca Areca Frisa (PAF), una de las principales industrias alimenticias de Guatemala, con alrededor de 5,000 trabajadores.

El proceso de toma de datos fue, como se esperaba, difícil. El investigador fue creativo y hábil para entablar los contactos que le permitieron llegar a los sujetos de estudio. Mantuvo su convicción de que, a pesar de haber elegido un terreno complicado, lleno de conflictos, intereses y problemas, la investigación vale la pena.

4.2 Condiciones laborales en Guatemala desde el punto de vista patronal

Se intentó contactar al representante patronal de todas las industrias seleccionadas, pero ninguno quiso participar en la investigación. El investigador suponía que sería

complicado obtener las opiniones de patrones o sus representantes. Incluso redactó un documento de consentimiento informado, donde señalaba los objetivos de la investigación y garantizaba a los participantes que la información no sería utilizada para crear juicios valorativos sobre la empresa, del cual ellos se quedarían con el original firmado y fechado. Sin embargo, algunos abiertamente comunicaron que participar en investigaciones como la presente iba en contra de sus políticas empresariales, otros mantuvieron al investigador en espera durante un tiempo considerable (alrededor de un mes), para luego negarse a participar o simplemente ignorar la solicitud.

Luego de la negativa de los representantes patronales de las empresas seleccionadas, se decidió acudir a dos de las principales organizaciones empresariales del país, la Cámara de la Industria de Guatemala (CIG) y el Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF). El investigador solicitó personalmente de forma escrita el apoyo para la investigación, pero tampoco quisieron compartir su opinión sobre este tema. A uno de los trabajadores de una de esas dos organizaciones le fueron enviadas las preguntas vía correo electrónico. Luego de leerlas comentó francamente que sería muy difícil que el investigador encontrara a alguien en el sector patronal interesado en participar. Aunque el objetivo no era dar esa impresión, se debe admitir que las empresas mostraron hermetismo y poca voluntad para abordar un tema del que es necesario, si no urgente, dialogar como país.

El tema de bienestar laboral, abordado por un estudiante de la Universidad de San Carlos de Guatemala, cuyos integrantes son comúnmente tachados por un pensamiento de centro a extrema izquierda, aún genera miedo en el sector empresarial. Este miedo no sólo es reflejado por esta actitud, sino también por la poca apertura que existe, no en todas, pero sí en muchas empresas a la organización de trabajadores y a crear consensos tripartitos.

Al respecto, Valdez y Monzón (2007) señalan que:

Guatemala presenta uno de los índices de sindicalización más bajos de América Latina. Según la fuente, ésta puede ser del 2.5% al 5%, y no existen datos que permitan pensar que eso cambiará de una manera significativa, incluso con el proceso de apertura comercial. En la agroindustria los sindicatos han venido desapareciendo y en la maquila son algo menos que una rareza: apenas 22, según estadísticas del Ministerio de Trabajo para enero del 2007. Ese dato es hoy, un fenómeno consolidado; es una suerte de modelo –a ratos calculado, a ratos producto de las inercias sobre las que ningún sector tiene pleno control- con implicaciones para los intereses de las empresas que se pretenden sustentables. Ese fenómeno obliga a pensar un tipo de capitalismo que, comparado con el que conocimos en Europa o Estados Unidos: basado en la cooperación y competencia del Estado, los sindicatos y los propietarios, tiene sólo dos actores. Y esta es la tendencia y el rasgo que presentan si no todas, la gran mayoría de las empresas,

sobre todo las grandes con contadas excepciones. Las consecuencias para todo el proceso productivo son evidentes. (p. 168).

4.3 Condiciones laborales en Guatemala desde el punto de vista sindical

En el siguiente espacio se describen las opiniones obtenidas durante las entrevistas realizadas a los siguientes líderes sindicales:

- David Morales, del Sindicato de Embotelladora Central, S.A.
- Moisés Pérez, del Sindicato de Textiles Modernos, S.A.
- Jorge López, del Sindicato de Industrias Alimenticias Kern's y Compañía, S.A.
- Jorge Estrada y Estrada, de la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala.

En los dos primeros casos, la descripción de sus opiniones sobre las condiciones laborales en Guatemala se encuentra acompañada por una breve biografía a manera de ilustración.

4.3.1 Sindicato de Trabajadores de la Embotelladora Central, S.A. (STECSA)

Según el caso ilustrativo 67 del Informe de la Comisión para el Esclarecimiento Histórico (CEH) (1999), el sindicato de Coca-Cola surgió en 1948, propiciado por la Revolución de Octubre de 1944. Con la Contrarrevolución de 1954 el sindicato es disuelto. Hasta diciembre de 1974 resurge la organización sindical. Se condicionó la recontractación de los trabajadores para que aceptaran solamente tres cuartas partes de sus prestaciones. El sindicato se inscribió nuevamente con apoyo de la Central Nacional de Trabajadores. En enero de 1976 los trabajadores ocuparon la planta después de que 154 de ellos fueran despedidos. La fuerza pública, a solicitud patronal, desalojó con violencia, hiriendo y deteniendo a varios. En apoyo a esta empresa se originó un amplio movimiento sindical que formó el Comité Nacional de Unidad Sindical (CNUS).

El control de personal dentro de la empresa era hecho por fuerzas de seguridad del Estado. El patrono contrató exmilitares para algunos puestos dentro de la empresa. Se produjeron varios atentados contra trabajadores. Por ejemplo, el 12 de enero de 1978 fue asesinado Pedro Quevedo y Quevedo, primer secretario general de STECSA.

La CEH concluyó en el caso de STECSA que entre 1978 y 1980 fueron ejecutados arbitraria y sistemáticamente siete sindicalistas de esa organización, fueron desaparecidos dos más y varios sufrieron constantes intimidaciones. La CEH presume que los sindicalistas fueron víctimas de operativos en los que participaron agentes del Estado o personas que participaron bajo su protección y tolerancia. Este caso ilustra la represión del movimiento sindical en esa época, los mecanismos de control hacia los trabajadores y la infiltración de agentes de seguridad públicos en la empresa.

La información sobre este sindicato, de este punto en adelante, la proporcionó el señor David Morales, integrante del mismo, además de ser Secretario General de la Federación Sindical de Trabajadores de la Alimentación, Agroindustria y Similares, y Vicepresidente del Sector Sindical ante el Consejo Económico y Social de Guatemala.

Actualmente STECSA se encuentra organizado en 12 secretarías. Tienen alrededor de 1000 trabajadores afiliados, de 1300 que trabajan para la empresa. Los trabajadores aportan el 2% de sus ingresos al sindicato. Las principales actividades de la organización son:

- Defender los derechos de los trabajadores.
- Contribuir en la organización de sindicatos, capacitarlos y darles asesoría legal.
- Administración de los recursos.
- Negociación de pactos colectivos.

Las medidas que la empresa implementa en cuanto a bienestar laboral, además de las mandadas por ley, se expresan en el pacto colectivo vigente (2013-2015). Entre ellas se encuentran:

- Uso de casa club de la empresa.
- Preferencia de contratación a familiares de trabajadores.
- Día de descanso por cumpleaños.
- Incremento de período de vacaciones de acuerdo a antigüedad.
- Clínica médica.
- Chequeo oftalmológico.
- Fondo médico.
- Pago de consulta y medicina para hijos.
- Gastos funerarios del trabajador y familiares.
- Seguro de vida.
- Salario de dos meses para trabajadores privados de libertad.
- Útiles escolares y bono para compra de libros de texto.
- Permisos para trabajadores estudiantes.
- Programa de alfabetización.
- Jubilación propia hasta de 15 años.
- Fondo de ayuda social.
- Uniformes.
- Transporte.
- Alimentación.
- Mayor porcentaje en cálculo de aguinaldo.
- Salario mínimo mayor al nacional, entre otros.
- Permisos para miembros del sindicato.
- Aporte para la celebración del día del sindicato.

El entrevistado relacionó estrechamente el bienestar laboral y la productividad. “Los países más productivos se encuentran sindicalizados. Un trabajador trabaja mejor si se siente bien. Si Guatemala no se moderniza y acepta sindicatos no podrá competir internacionalmente.”, argumentó. (Entrevista semi estructurada, 05 de junio de 2014).

También calificó la relación entre obreros y patronos dentro de la empresa como buena, pero no excelente. Para él, afortunadamente se han alcanzado buenos acuerdos vía el diálogo. Sin embargo, al patrono le disgustan las juntas paritarias, donde el poder se distribuye equitativamente.

Comentó que no porque existan denuncias contra una empresa significa que las condiciones laborales sean deficientes. Es peor cuando no se denuncia, que es la mayoría de los casos. El señor Morales señaló:

Por ejemplo, en Guatemala la empresa Pepsi-Cola no se escucha para nada sobre violaciones de derechos laborales, pero las condiciones allí son mucho más difíciles que aquí en Coca-Cola. Hay sindicato, pero es uno al estilo de la empresa (*patronal*). Allí no existen violaciones a los derechos, no existen demandas a los tribunales de trabajo, pero porque no hay quien los denuncie. De Coca-cola se podría decir que es una violadora de los derechos laborales pero porque aquí sí se denuncia, y así se logran mejores condiciones. (Entrevista semi estructurada, 10 de junio de 2014).

Admitió que existe división dentro del movimiento sindical. Él opinó que a nivel nacional se refleja la forma en que está estructurado el movimiento sindical a nivel regional y a nivel mundial. Eso es parte de la división. Señaló que existen sindicatos que representan algunas corrientes sindicales internacionales y otros que no tienen ninguna afiliación internacional. Opinó que también influyen las diferentes posiciones que los sindicatos asumen las que muchas veces no ideológicas sino personales. Compartió, a manera de autocrítica del movimiento sindical, que:

Muchas veces no son dirigentes sindicales como realmente debería de ser sino son instituciones dirigidas por personas que no pertenecen a ningún sindicato y aparecen como representantes sindicales, pero no tienen una base sólida. Se han mantenido en las estructuras sindicales. Sería importante hacer un estudio sobre eso, porque entonces cualquier persona podría armar una organización y ser sindicalista, aunque no sea directamente un trabajador de alguna empresa. De esta manera se oenegizan las federaciones, confederaciones y uniones sindicales. Nosotros creemos que para ser dirigente sindical se debe pertenecer a un sindicato, luego a una federación, a una confederación, hasta ser un líder a nivel nacional. Pero muchas personas que se quedaron sin trabajo se quedan en las organizaciones sindicales y dirigiendo, no asesorando. Creemos que el que se quedó sin empleo debería trabajar para el movimiento sindical pero no vivir del movimiento sindical. Pero si no pudieron ellos dirigir su sindicato y por eso lo cerraron cómo nos van a dirigir a nosotros. (Entrevista semi estructurada, 10 de junio de 2014).

En efecto, los sindicatos son organizaciones de trabajadores. Pueden existir organizaciones no gubernamentales enfocadas a la protección de los derechos laborales, lo que sería oportuno. Sin embargo, su naturaleza y la de un sindicato son diferentes.

Respecto del nivel de flexibilidad laboral que deben tener los trabajadores cuando la empresa tiene problemas financieros el entrevistado opina que si es necesario se debe incluso suspender prestaciones laborales. Sin embargo, señaló la importancia de que la empresa sea transparente en sus finanzas. El señor Morales afirmó que:

Los trabajadores estamos dispuestos a aportar cuando una empresa está mal. Pero aquí (*refiriéndose al país*) lo que se da es que quieren ganar sobre ganar y eso no se vale. Ahorita lo que quieren es producir más con los mismos dicen ellos, y cómo van a producir más con esas máquinas obsoletas que tienen. Allí es cuando nosotros decimos que no se vale, es explotar más a los trabajadores. Quieren competir con mano de obra no capacitada y no quieren invertir en capacitación. (Entrevista semi estructurada, 10 de junio de 2014).

El entrevistado ve con preocupación la disminución de sindicatos en la industria. Señaló que la sobrevivencia de cada organización depende mucho de la mística dentro de ella. Se necesita formación y disciplina para ser sindicalista. En STECSA son rigurosos con las asambleas generales, reuniones del comité ejecutivo cada lunes y juntas paritarias.

También compartió su preocupación respecto a la apatía de la juventud para informarse y organizarse para defender sus derechos. Él comentó que cuando se involucró, en la década de 1980, existían muchos ideales en la juventud. También señaló que la Universidad de San Carlos de Guatemala jugó un papel muy importante por la manera en que formaba. Compartió:

Ahora el que viene de la universidad ya no trae el área social, en algunas universidades ya no dan esa área, sólo el área técnica, entonces eso afecta. El estudiante sólo quiere ver cómo salir de la universidad y hacer dinero, no observa cómo está el hermano, el entorno social. No se involucran por individualismo y por el desprestigio a nivel nacional del sindicato, y el miedo a que ya nunca van a conseguir trabajo si se sindicalizan. En parte tienen razón, porque la campaña de desprestigio al movimiento sindical es fuerte. Entonces, para luchar contra eso es importante la educación. La educación da seguridad de que lo que se está haciendo es lo correcto. El movimiento sindical es la única forma que tiene la clase trabajadora a nivel mundial de defender sus derechos de una manera organizada y es la única forma de, unidos, lograr las conquistas laborales. ¿Un trabajo sin seguridad social será un trabajo digno o un decente? (Entrevista semi estructurada, 10 de junio de 2014).

Caso ilustrativo 01, José David Morales

En el municipio de Asunción Mita, Jutiapa, en enero de 1962 nació José David Morales Calderón. Su padre era agricultor y su madre ama de casa. Fue el hijo del medio entre tres. Logró estudiar hasta sexto primaria, ganó una beca para estudiar magisterio, pero su padre no tenía los recursos necesarios para apoyarlo. En su lugar de origen había pocas oportunidades laborales. Sus amigos, con quienes estudió hasta sexto primaria, habían migrado a la ciudad en busca de trabajo. Cuando consiguieron fueron por él hasta Asunción Mita y lo llevaron con ellos a la ciudad, para ese entonces David tenía 17 años. Él estaba decidido a cumplir su sueño: comprar una camisa a cuadros, pantalones de lona y botas.

Inició a trabajar en una distribuidora que le prestaba servicios a la Embotelladora Central, S.A. (ECSA), ubicada en un municipio del departamento de Guatemala. David comentó "Quienes trabajaban en ese lugar soñábamos con trabajar para la ECSA.". En una ocasión, surgió la oportunidad para que uno de los trabajadores viajara a la ECSA acompañando un camión. Los trabajadores sortearon quién viajaría, David ganó. Estuvo cinco meses trabajando dentro de la ECSA, pero como personal de la distribuidora. Se abrió la convocatoria a una plaza, David aplicó y el 29 de mayo de 1980 inició a trabajar para la ECSA. Su primer trabajo fue auxiliar de vendedor, salía todos los días en un camión de Coca-Cola.

David compartió durante la entrevista: "cuando yo entré a trabajar en la empresa no pasé a formar inmediatamente parte del sindicato. Yo no sabía mucho de eso, además era una época muy conflictiva. Observaba los paros y las movilizaciones de trabajadores dentro de la empresa, también la presencia de policías y militares.". Gradualmente, David fue inclinándose por las actividades del sindicato. Sin ninguna presión, decidió afiliarse.

Del lugar que él procedía, el oriente del país, el sindicalismo no era muy aceptado en aquel entonces. Para David, la cultura del lugar es muy conservadora. No fue fácil para él afiliarse e involucrarse, sin embargo, el contraste de sus ideas con la realidad que vivía lo hizo tomar una postura. "Me fui dando cuenta de donde estaba la razón, quizá no tenía estudios, pero utilicé la lógica, veía que la lucha de los compañeros era correcta.", afirmó.

No obstante, David reconoció que en ese momento fue una decisión peligrosa. Él opinó: "cuando uno es joven algunas cosas las hace de forma consciente y otras por impulsividad, es difícil a esa edad medir los riesgos.".

Estudió por las noches, luego del trabajo. Inició sus estudios básicos en 1981. David recordó que no era un estudiante brillante, admitió que quizá no se hubiera graduado del ciclo básico si no hubiera sido por un decreto gubernamental en la época de Ríos

Montt, donde hicieron ganar a los estudiantes con el fin de suspender actividades académicas en el país y así desarticular a las organizaciones estudiantiles que estaban muy involucradas en las protestas y luchas populares. Luego estudió en el instituto Rafael Aqueche la carrera de Perito en Administración Pública, se graduó en 1988 y el año siguiente ingreso a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Lo que veía dentro del movimiento sindical lo motivó a estudiar leyes, pues él escuchaba que los compañeros hablaban de instrumentos y procedimientos jurídicos, pero él no comprendía bien.

David se casó en 1985. Él y su esposa tuvieron dos hijas y un hijo. Mientras trabajaba y estudiaba, David construyó buenas relaciones con los dirigentes sindicales, quienes llegaron a tenerle mucha confianza. A partir de 1984 le dieron la oportunidad de representar al sindicato dentro y fuera del país.

Ahora David Morales se encuentra en actividades sindicales a tiempo completo. Sigue apoyando el Sindicato de Trabajadores de la Embotelladora Central, S.A., es Secretario General de la Federación Sindical de Trabajadores de la Alimentación, Agroindustria y Similares (FESTRAS), es Vicepresidente del sector sindical ante el Consejo Económico y Social de Guatemala, ha viajado a decenas de países y se encuentra apoyando la formación de otros líderes sindicales.

Para David el momento más difícil fue en la década de 1980, cuando la empresa estuvo un año doce días en paro. Los trabajadores siguieron asistiendo sin salario, con esperanza de no perder su empleo. De los 480 empleados al finalizar el paro sólo quedaron 200, aproximadamente. Su hermana lo apoyó con alimentación y vivienda durante ese tiempo. Recibieron ayuda de agricultores de oriente, quienes les brindaron productos alimenticios. Esa historia se rescata en el documental "La Historia Real". Aunque fue un momento verdaderamente duro, lo ayudó a darse cuenta que se pueden alcanzar las metas, aunque éstas conllevan un sacrificio.

Ahora la meta más próxima de David es jubilarse, continuar trabajando para los trabajadores y ejercer la abogacía y el notariado. Su hija mayor es administradora de empresas (David se ríe cuando en broma se le pregunta qué opina de que ahora ella sea empresaria) y los otros dos se encuentra culminando la carrera de Abogado y Notario. Al preguntarle si alguna vez ha sentido miedo por su actividad en el área sindical él afirmó:

Siempre he tenido miedo, es natural, pero lo he sabido llevar. Creo que la situación en Guatemala nos da miedo a todos, la violencia se vive de muchas maneras. Además, creo que si al empresario se le habla de frente no hay ningún problema, mientras se le hable con la verdad, el problema está en que ambas partes hagan cosas ocultas o malintencionadas. Por la experiencia que he tenido y las negociaciones que he llevado pienso que si uno aprende a hablar y a escuchar contribuye a fortalecer el diálogo social en Guatemala.

4.3.2 Sindicato de Trabajadores de la Empresa Textiles Modernos, S.A.

La persona entrevistada fue Urías Moisés Pérez, Secretario General del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Textiles Modernos, S.A. y Secretario Financiero de la Confederación de Unidad Sindical de Guatemala (CUSG).

Este sindicato nació debido a las injustas condiciones laborales que vivían los trabajadores y la violación por parte del patrono en ese tiempo del marco jurídico laboral, sobre todo en relación al tiempo extra de trabajo. Moisés comentó que el patrono era una persona con poca apertura para el diálogo. En 1988 los trabajadores tuvieron acercamiento con algunos líderes sindicales. En julio de ese año se emplaza la empresa y se funda el sindicato. Moisés no perteneció a la primera junta directiva, pero fue de los primeros veinte trabajadores que firmaron el acta constitutiva. La organización de los trabajadores se formó con alrededor de 400 empleados, hoy son sólo 48, la automatización de los procesos productivos ha influido mucho en los recortes de personal. El sindicato ha negociado de ese momento a la fecha un total de ocho pactos colectivos.

El sindicato se encuentra organizado en un órgano directivo formado por nueve miembros ejecutivos y tres consultivos. Los trabajadores aportan el 2% de sus ingresos a la organización. Además, como miembros de CUSG, aportamos una cuota anual a la Confederación. Sus principales actividades son:

- Negociar el pacto colectivo.
- Realizar actividades culturales y recreativas.
- Defender los derechos de los afiliados.

Sobre los derechos laborales dentro de la empresa, el entrevistado opinó que:

Siempre hay algo que mejorar, en nuestra empresa no se da plenamente la libertad sindical, si la tuviéramos ya hubieran sindicatos en las otras tres empresas (*TEXMOSA forma parte de una corporación de cuatro empresas*). Hay factores que aunque uno no los quiera debe reconocerlos, uno de ellos es el temor a perder el trabajo. Contratan temporalmente a las personas, dependiendo el flujo del trabajo. Eso crea inestabilidad del trabajador, no percibe prestaciones, esa también es una violación a los derechos. Cuando hay crisis económica nos afecta a todos, entonces porque los beneficios no. El patrono tiene una política de otorgar beneficios para que a los trabajadores no les interese organizarse. Sin embargo, el problema es que los da como una buena voluntad y no como un derecho del trabajador. Eso no es ayuda porque lo está condicionando. (Entrevista semi estructurada, 07 de junio de 2014).

El señor Pérez calificó como buenas las relaciones con el actual patrono. Comentó que los involucran cuando deben tomar decisiones importantes para la empresa. Para él depende mucho de quien dirija la empresa y la actitud que tenga para con los trabajadores para crear buenas relaciones laborales.

El sindicato ha logrado mejoras en las medidas de bienestar laboral. Ellos opinan que hay que ser flexibles. La empresa ha pasado por fuertes crisis económicas, al punto que el señor Pérez pensó que cerraría. Sin embargo, logró salir adelante. El sindicato, en momentos difíciles, ha suspendido algunos beneficios negociados en el pacto colectivo. El comentó:

Aquí (*en CUSG*) me han regañado por aceptar suspender beneficios, pero yo les he dicho que es nuestra empresa y nuestro sindicato, y tenemos que ver cómo salir adelante. Les digo que si nos despiden a todos mañana ellos no nos van a dar trabajo. Si en la empresa restamos beneficios por algún tiempo para que después volvamos a tener los mismos beneficios y conservemos nuestro trabajo es mejor que perderlo todo. Esa es nuestra estrategia, quizá no es la mejor pero es la más saludable para las personas que trabajamos allí.

Por otra parte, está de acuerdo en que existe división dentro del área sindical. Señaló que la diferencia ideológica es la principal causa. Opinó que cada corriente ideológica cree que es la mejor, por sobre las demás.

El sindicato ha remarcado mucho la relación entre bienestar laboral y productividad. Moisés Pérez está completamente seguro que entre mejores condiciones de trabajo, el trabajador trabaja mejor y produce más. Señaló que está comprobado que los incentivos motivan a hacer mejor el trabajo y ser más efectivo, “Hemos trabajado en eso y ha mejorado, han existido avances.”. (Entrevista semi estructurada, 07 de junio de 2014).

Como un componente del bienestar laboral, el Moisés Pérez opinó que otro factor que influye es el lugar en que el trabajador se sitúa en la relación productiva. Compartió que:

Nosotros nos vemos como los de abajo y creemos que el patrón siempre tiene la razón. Hemos tratado de trabajar mucho en eso, en que como seres humanos todos valemos igual y el hecho de que alguien esté detrás de un escritorio, aunque sea el dueño, no le da mayor dignidad, no deja de ser una persona. Sin mi fuerza de trabajo su plata no sirve y sin su plata no puedo ejercer mi fuerza de trabajo. (Entrevista semi estructurada, 07 de junio de 2014).

Caso ilustrativo 02, Moisés Pérez

Moisés Pérez nació en 1959 en el Municipio de Santa Rosa de Lima, un municipio al norte del departamento de Santa Rosa. Su madre era originaria del municipio de San José Pinula y su padre del municipio de Fraijanes, ambos del departamento de Guatemala. Ellos se mudaron a Santa Rosa de Lima buscando trabajo y allí se conocieron.

Durante la infancia de Moisés, su padre trabajó en una finca de ganado, su madre se dedicó a las tareas domésticas. Tuvo cinco hermanos. Cuando tenía seis años la familia se mudó a la zona 6 de la ciudad de Guatemala, donde vivieron cuatro años. Luego de eso, se mudaron al municipio de Chinautla, donde el padre de Moisés consiguió trabajo administrando una finca.

Dentro de la finca, la vida de Moisés giraba en torno a ganado y hortalizas. En una aldea cercana estudió hasta cuarto año de primaria. Su padre falleció cuando él tenía 18 años, en ese momento le dieron la oportunidad de hacerse cargo de la finca, dirigiendo el trabajo de sus hermanos mayores y de otros trabajadores. Era joven y a las personas mayores de la finca no les agradaba recibir órdenes de parte suya, sin embargo, él se había ganado la confianza del dueño.

Siguió trabajando allí hasta los 20 años. A esa edad decidió buscar trabajo en la ciudad. Encontró trabajo en Textiles Modernos, S. A. Aunque había alcanzado una de sus metas, el inicio fue muy difícil. Su primer trabajo fue hacer limpieza, ganaba Q.2.25 al día, era muy tímido y sus compañeros lo molestaban mucho. Las condiciones de trabajo eran duras, tenía que soportar maltratos y trabajar tiempo adicional no remunerado.

Se casó dos años después de entrar en Textiles Modernos, S.A. A la edad de 27 años, cuando se formó el sindicato en la empresa, él ya tenía dos hijas. No quiso formar parte de la primera junta directiva del sindicato, él tenía miedo a la represión y a perder su trabajo. Sin embargo, fue uno de los veinte que firmaron el acta constitutiva. Luego fue elegido para ser parte de la directiva, ocupaba el lugar 12, el último. Él comentó: "yo pensé que el hecho de que me eligieran como último no significaba que yo no tuviera capacidad, por algo me eligieron entre más de 300 personas, por eso me propuse que iba a trabajar duro y a aprender". Para Moisés fue una decisión difícil ser líder sindical, sobre todo por la gran represión que existía en la década de 1980. Él señaló: "había temor por todo lo que se escuchaba, pero tuve el apoyo de mi esposa y nunca dejé de pensar que Dios estaba conmigo".

Moisés siguió trabajando activamente en el sindicato, que formó parte desde sus inicios de la Confederación de Unidad Sindical de Guatemala (CUSG). Por parte de esta confederación inició a capacitarse en temas de liderazgo y organización sindical.

Su primer curso se llevó a cabo en el desaparecido hotel Ritz Continental, fue sobre relaciones sociales.

Luego, en 1997 uno de los dirigentes de CUSG se retiró y su lugar quedó vacante. Moisés fue propuesto por parte de su sindicato para ocuparlo, como fruto del esfuerzo e interés que mostraba en el área sindical. A partir de ese momento a la fecha, ha trabajado como dirigente sindical en CUSG en las secretarías de Previsión Social, Relaciones Inter-sindicales y Financiera, lleva cuatro períodos en esta última.

La confederación le dio a Moisés la oportunidad de viajar a muchos países, capacitarse y capacitar. Por parte de la Fundación Mario López Larrave recibió el curso Formador de Formadores, cuyo objetivo fue que los propios sindicalistas capacitaran en organización sindical en base a su experiencia. Moisés ha contribuido en la formación de sindicatos en gran parte del territorio nacional, lo que permitió que muchas personas lo conocieran. Moisés contó: "cuando llego a una organización a negociar un pacto colectivo me llaman licenciado, yo dejo pasar el título, pero luego les comento que soy un operario de maquinaria industrial con escolaridad de sexto primaria. Las personas se sorprenden, yo estoy muy orgulloso de lo que soy."

El momento que ha marcado más la vida de Moisés en el área sindical fue reciente y, aunque no lo quiso compartir plenamente, está relacionado a la crítica destructiva y ataques contra su honorabilidad. Sin embargo, lo que lo ha motivado a seguir adelante es el apoyo de muchas personas que ha formado, quienes le tienen respeto y cariño.

Actualmente, además de ocupar la Secretaría Financiera del CUSG es operario industrial en Textiles Modernos, S.A., junto a su esposa ha sacado adelante a sus dos hijas, quienes están a punto de culminar sus estudios universitarios. Su próxima meta es jubilarse y seguir trabajando en el área sindical, seguir trabajando por los trabajadores.

Cuando era niño Moisés Pérez soñaba con ser maestro. Sembraba ramas en la tierra e imaginaba que eran sus alumnos. No le fue posible estudiar magisterio, sin embargo la vida le dio la oportunidad de dedicar gran parte de su tiempo a la educación.

Moisés ve con preocupación la falta de interés y conocimiento en las nuevas generaciones sobre la organización sindical, "los jóvenes no se organizan ni luchan por sus intereses. Es urgente orientar a la juventud. Nosotros los adultos hemos fallado en eso. Tenemos que orientar a los jóvenes para que se organicen para el bien y no para hacer daño.", opinó.

4.2.3 Sindicato de Industrias Alimenticias Kern´s y Compañía, S.A.

En este caso se entrevistó a Jorge Edwin López Zamora, Secretario General del Sindicato de Industrias Alimenticias Kern´s y Compañía, S.A. y Secretario Adjunto de la Federación Nacional del Trabajo (FENATRA), afiliada a la Confederación General de Trabajadores de Guatemala (CGTG).

Industrias Alimenticias Kern´s y Compañía, S.A. Lleva en el país 55 años, el sindicato se formó hace 49 años, el 6 de marzo de 1965. Surgió a raíz de la represión laboral a través de los patronos. En el nacimiento formó parte de la Central Nacional de trabajadores (CNT), de la cual fue uno de los sindicatos fundadores. Ahora CNT pasó a ser CGTG. En sus inicios empleados con contrato temporal y con contrato indefinido pertenecían al sindicato. Actualmente se encuentran afiliados sólo los de contrato indefinido, debido a la represión laboral que mantienen los patronos.

El sindicato se compone de un comité ejecutivo formado por cinco personas y un consejo consultivo, integrado por tres. Se estructura en secretario general, secretario de actas y acuerdos, secretario de conflictos, secretario de finanzas y secretario de cultura y propaganda. Además los tres integrantes del consejo consultivo, cuya función es esencialmente asesoría. Las funciones del sindicato son:

- Representatividad ante la empresa de los afiliados.
- Participar en una junta mixta con representantes patronales.
- Negociación de pactos colectivos.
- Organizar actividades culturales y recreativas.

Sobre la relación entre el bienestar laboral y la productividad, Jorge López opinó que:

Al trabajador hay que motivarlo para que sea más productivo. En este sentido, nosotros tenemos un bono por productividad parecido al bono 14. Gracias a Dios y a la lucha sindical nos lo dan en el mes de junio. Es como el 50% de nuestro salario. Eso nos motiva a trabajar más porque entre más produzcamos mejor va a ser nuestro reconocimiento. Yo soy de la idea de que al trabajador hay que motivarlo para que produzca más. (Entrevista semi estructurada, 05 de julio de 2014).

El señor López calificó de regular la relación entre trabajadores y el patrono en la empresa. Señaló que, por tener intereses diferentes, siempre habrá diferencias, pero han aprendido a convivir. No obstante, él comentó que ser sindicalista no es fácil:

Muchas veces ser afiliado a un sindicato tiene un precio. Me refiero a que si yo laboro en kern´s y me afilio a un sindicato, cuando salgo de kern´s y busco trabajo a otra industria no me dan oportunidad de ingresar, porque en este caso el mismo

Ministerio de Trabajo se encarga de difundir esa información a los patronos. Uno es sindicalista una vez y es sindicalista toda la vida. (Entrevista semi estructurada, 05 de julio de 2014).

El sindicato ha logrado sobrevivir siendo flexible y creativo. El señor López admitió que hay momentos en que los trabajadores deben ponerse en los zapatos del patrono, porque generalmente a los trabajadores les interesa más pedir que lo que pueden aportar. A trabajadores que piensan organizarse él les aconsejaría que deben de tener una visión clara. Además, él opinó que las mejores condiciones laborales son un proceso que lleva mucho tiempo. Se debe iniciar velando porque el marco jurídico se cumpla, luego sobre eso ir trabajando. Además, de acuerdo a su experiencia ser líder sindical no es fácil, la persona debe estar dispuesta a dar tiempo e incluso dinero para el movimiento.

En relación al sindicalismo y la juventud Jorge López opinó:

Estamos viendo a la juventud con una mente mágica, que cree que no es necesaria la lucha para lograr los objetivos, cree que en ese sentido todo se logra por obra de Dios y que el sindicalismo no es necesario. Creo que esto sucede porque muchas veces como adultos que no mostramos a los jóvenes que todo lo que en la vida se obtiene es a través de lucha. La apatía es a nivel general, no sólo en el movimiento sindical, sino a nivel de pueblo. Nos están oprimiendo pero a nosotros nos da igual. No nos unimos para defender lo que la propia constitución establece. Nosotros los sindicalistas luchamos muchas veces por gente que no está organizada. Por ejemplo, mi salario es mayor al mínimo, no tengo necesidad de participar en una paritaria, sin embargo, yo tengo la mentalidad de que pertenezco a la organización sindical y al pueblo en general. Soy parte de la junta paritaria del salario mínimo no agrícola del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y siempre mi mentalidad es velar por el bienestar de los que ganan menos. Mi padre siempre me dijo que no participara en el sindicato, mi hermana, me decía "te van a matar". Pero creo que uno debe de tener sus propias ideas. Es diferente lo que a usted le dicen de lo que usted está viendo dentro del movimiento. Por ejemplo, si hay un mal dirigente, yo no puedo juzgarlos a todos por el comportamiento de uno. No hay que etiquetar al movimiento sino darse la oportunidad de conocer. (Entrevista semi estructurada, 05 de julio de 2014).

Por último, Jorge López manifestó su opinión sobre la Universidad de San Carlos de Guatemala:

No hemos tenido mayor apoyo de la USAC. En ese sentido la Universidad se enfoca sólo en formar profesionales, formar patronos. Yo he tenido supervisores que llegan de la USAC y su mentalidad es totalmente patronal. No veo que la USAC haya contribuido en ellos a formar una mentalidad social. Creo que es importante que formen trabajadores con conciencia social. No es justo que una persona egresada de la USAC que se formó en parte por dinero del pueblo luego

salga a querer exprimir al trabajador. Creo que la responsabilidad es de la misma universidad. Faltan aquellos docentes como Mario López Larrave. (Entrevista semi estructurada, 05 de julio de 2014).

4.2.4 Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSI TRAGUA)

La persona entrevistada fue Jorge Estrada y Estrada, Coordinador de la Comisión de Asesoría de la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala.

UNSI TRAGUA se formó el 08 de febrero de 1985. Nació como un intento para unir a las organizaciones sindicales, pues desde la contrarrevolución se inició una política de represión y se atacó fuertemente el movimiento. En esa época existían tres clases de sindicatos: combativos, intermedios y tímidos. UNSI TRAGUA opta por un discurso del centro, para aglutinar los intereses de estos tres grupos.

La Unión se encuentra organizada en secretarías, tiene alrededor de 100 sindicatos afiliados. Se estructura en Asamblea General, Asamblea de Representantes, Junta de Coordinadores, siete comisiones con representación de hasta 5 sindicatos. Se sostiene financieramente con contribuciones de los sindicatos. Existía apoyo de España, Holanda y Noruega, pero llevan tres años sin cooperación. UNSI TRAGUA tiene afiliados en todo el país.

Las principales funciones de UNSI TRAGUA son:

- Organización de sindicatos.
- Formación.
- Defensa jurídica.

Jorge Estrada y Estrada opinó en cuanto a la relación entre el bienestar laboral y la productividad que:

La unión y lucha de contrarios es la ley del desarrollo. Si no existieran sindicatos habría que inventarlos. Los sindicatos fomentaron el incremento de la tecnología y el avance de la ciencia, pues el patrono queriendo maximizar la ganancia ante las protestas de los empleados, buscó otras formas de producir. El sindicato nunca va a destruir su fuente de trabajo. El trabajador quiere estar en una empresa floreciente. El problema es que no se distribuye bien la ganancia. Los empresarios quieren aumentar la producción a cambio de nada. Si se crean condiciones de empleo decente el trabajador puede llegar a producir más y mejora la calidad también. (Entrevista semi estructurada, 05 de junio de 2014).

Jorge Estrada y Estrada calificó la relación en general entre patronos y trabajadores de mala, aunque admite que existen buenas excepciones. A su criterio los patronos se oponen mucho en las negociaciones de los pactos colectivos, que para él son la mayor

contribución del sindicato, pues busca mejorar las condiciones económicas, sociales y culturales de los trabajadores.

En este capítulo se describieron, en opiniones de los sujetos de estudio, las condiciones generales de las relaciones y el bienestar laboral dentro de la industria. Se observó que la parte patronal se comporta como un sistema cerrado, con poca apertura al medio. Las organizaciones sindicales realizan su trabajo dentro de un contexto poco alentador. Además, las vías de diálogo entre las partes son escasas.

CAPÍTULO 5

TRABAJO SOCIAL EN LA INDUSTRIA

5.1 Trabajo Social y bienestar laboral

En el proceso de investigación se logró contactar de forma oportuna a una profesional en Trabajo Social, egresada de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de San Carlos de Guatemala, que ha ejercido más de dos décadas en el sector industrial. Ella es la licenciada María Lucía Cosac. Actualmente es Trabajadora Social en Corporación PAF, que reúne a las empresas Pesca, Areca y Frisa, todas de productos alimenticios. En esta corporación trabajan seis profesionales en Trabajo Social, para atender un aproximado de 5000 trabajadores. Existe una asociación solidarista que maneja un fondo para préstamos internos.

María Cosac fue de las fundadoras del área de Trabajo Social en Corporación PAF hace 20 años. Luego de trabajar cinco años se trasladó a KORAMSA, donde contribuyó en el departamento de Desarrollo Social. Hace año y medio regresó a Corporación PAF. En esa corporación, Trabajo Social se encuentra adscrito al departamento de Recursos Humanos. En KORAMSA existía un departamento independiente, aunque esa empresa tenía mayor proyección a nivel comunitario, en Corporación PAF los programas son a nivel individual y familiar.

Para María Cosac el bienestar laboral es Facilitar el acceso de los colaboradores y sus familias a oportunidades de servicio que contribuyan a su bienestar familiar. Ella indicó que: "Si la familia del colaborador está bien, el colaborador tendrá un desempeño laboral sano, porque no va a estar preocupado. Desde ese punto de vista, nosotros como trabajadores sociales facilitamos al colaborador opciones o ideas para superar cualquier problemática." (Entrevista semi estructurada, 02 de julio de 2014).

En cuanto a los programas de bienestar laboral que implementa la Corporación PAF, sobresalen los siguientes:

- Ayuda funeraria para empleados y familiares directos.
- Acceso a préstamos de la Asociación Solidarista.
- Becas para hijos e hijas de colaboradores con buen desempeño académico.
- Educación formal para trabajadores.
- Ferias de salud.
- Indemnización universal, entre otros.

María Cosac comentó que no ha recibido ninguna capacitación específica sobre Trabajo Social en el área industrial/empresarial. Tampoco ha sabido que exista algún diplomado o especialidad, aunque lo considera necesario. Opinó que el conocimiento

que recibió en su unidad académica fue el correcto, pues aunque no es específico, permite desarrollar el método en prácticamente cualquier área. Eso requiere un gran compromiso de autoformación de los profesionales.

Una de las estrategias que ella utiliza es realizar gestiones, de esa manera tiene mayor posibilidad de ejecutar sus proyectos, sin recargar demasiado a la empresa para el financiamiento. Describió que su procedimiento para negociar proyectos en favor de los trabajadores inicia con la investigación, se debe mostrar la necesidad de realizarlo, luego se debe elaborar un diagnóstico y mostrar dentro del proyecto el pronóstico de su impacto. Admitió que algunas veces el profesional se puede decepcionar cuando le dicen que no, sin embargo, nunca se debe dejar de presentar iniciativas y utilizar la creatividad para materializarlas. María Cosac comentó:

Tenemos (*los profesionales en trabajo social*) que realizar proyectos serios, bien fundamentados, que no digan "hay tan chula la trabajadora social, del corazón está presentando sus proyectos". Los proyectos tienen que tener una base y pretender resultados concretos. Se debe hacer todo el proceso de investigación hasta la presentación del proyecto y tener habilidad de negociación para que tenga buenas probabilidades de desarrollarse. Además, que le aprueben a uno un proyecto no es la victoria, debe existir el compromiso de generar los resultados esperados. A nivel de empresa todo se maneja a través de indicadores. Uno debe demostrar que tiene la capacidad para trabajar manejando indicadores. (Entrevista semi estructurada, 02 de julio de 2014).

Con respecto a la condición de los derechos laborales en la empresa donde trabaja, la entrevistada opinó que es un buen lugar para trabajar. Dentro del código de valores empresariales uno de los más importantes es el respeto, que abarca en respeto a la legislación. Cuando ella da la inducción a nuevos trabajadores les informa sobre todos sus derechos y los beneficios que tienen dentro de la empresa.

En cuanto a la relación entre bienestar laboral y productividad, María Cosac señaló que:

Algunos empresarios ven el incremento de beneficios como gasto y no como inversión. Nosotros nos hemos dado cuenta aquí que cuando el colaborador recibe la asesoría, apoyo y acompañamiento que necesita realiza mejor su trabajo. Aquí sí lo ven como una inversión. (Entrevista semi estructurada, 02 de julio de 2014).

Gracias a esta concepción, la empresa ha logrado mantener buenas relaciones con los trabajadores. En la Asociación Solidarista participan también representantes patronales. Generalmente, llegan a consensos.

Sobre la responsabilidad social empresarial, María Cosac comentó que se busca llegar al trabajador, a su familia y a la comunidad donde la empresa realiza sus funciones. En Corporación PAF no han llegado al nivel comunitario, pero ella piensa que van en ese camino, pues observa la apertura, sin embargo también influye mucho que se sepan mostrar los resultados de los proyectos que se ejecutan y se evidencie su impacto.

La entrevistada consideró que una estrategia para abrir nuevos espacios en el área empresarial es venderle la idea a las organizaciones empresariales, mostrarles que se pueden beneficiar al implementar programas de Trabajo Social. Ella opinó que debería ser iniciativa de las asociaciones de profesionales y de unidades formadoras.

Por último, María Cosac admitió que en un tiempo el Trabajo Social en la industria fue fuertemente criticado, señalándolo que era un mecanismo de control y dominación. Sin embargo, ella considera que se pueden ganar muchos beneficios para la clase trabajadora dentro del espacio empresarial

5.2 FODA del área de Trabajo Social de Corporación PAF

La licenciada María Cosac realizó un breve análisis tipo FODA sobre el área de Trabajo Social, los resultados fueron:

- **Fortaleza:** la estabilidad del área de Trabajo Social en la empresa, de más de 20 años.
- **Oportunidad:** crecimiento dentro de la empresa y proyección al área comunitaria. Algunas trabajadoras sociales han pasado a puestos de gerencia en RR. HH.
- **Debilidad:** acomodamiento de los profesionales y poca capacidad y voluntad de innovación.
- **Amenaza:** no señaló ninguna.

El lector puede observar que en esta industria el área de Trabajo Social ha mantenido solidez institucional por dos décadas. La entrevistada piensa que existen posibilidades de crecer y proyectar su trabajo también al área comunitaria. La mayor debilidad identificada fue la falta de iniciativa y emprendimiento de los profesionales, lo que impide que se abran más espacios donde la disciplina puede contribuir.

Antes de avanzar es necesario aclarar que, según la entrevistada, Grupo PAF es una empresa con liquidez y estabilidad financiera. Es difícil que programas como estos sean sostenibles dentro de empresas con problemas económicos. Generalmente cuando es necesario hacer recortes para enfrentar el déficit presupuestario, lo primero en

cancelarse es lo que califican como “no esencial dentro del proceso productivo”, como las prestaciones adicionales a las de ley. Esto refuerza la idea de que los trabajadores y profesionales en Trabajo Social en la industria se deben preocupar en mejorar constantemente la productividad y contribuir a que la empresa sea competitiva.

CAPÍTULO 6

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La investigación fue de carácter cualitativa, con la participación de líderes sindicales, funcionarios y patronos. Como se mencionó en los capítulos anteriores, se observó apertura de los sindicatos y de los funcionarios del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para dar su opinión. Del lado de los patronos no existió voluntad, a pesar de las constantes solicitudes del investigador.

Las técnicas que se utilizaron fueron la observación, la entrevista semi-estructurada, el estudio biográfico y la sustentación documental. Se tenía planificado realizar un grupo focal con líderes sindicales, pero no fue posible alinear las agendas de todos. Se desarrollaron instrumentos para cada técnica. En cuanto a las entrevistas, su duración fue variada de una hasta casi cinco horas, dependiendo el tiempo disponible de la persona que participó. La mayoría fueron grabadas en un aparato electrónico y luego transcritas y codificadas por el investigador. En algunos casos se hicieron dos entrevistas en distinta fecha a la misma persona.

Para la codificación y el análisis de la información, el investigador se auxilió de aplicaciones informáticas. La principal fue Atlas Ti 6.2, cuyo objetivo es facilitar el procesamiento de datos en investigaciones cualitativas.

6.1 Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Se observó que a pesar de que existen buenas iniciativas para fomentar la materialización de los derechos laborales, en especial lo relacionado a la formalidad del trabajo y al incremento del empleo, existe poca capacidad institucional para ejecutar los programas en todo el país.

Los funcionarios entrevistados calificaron como buenas las relaciones laborales entre obreros y patronos, sin embargo, admitieron que existen grandes diferencias entre las empresas. Se considera que este es uno de los mayores problemas, pues independientemente de la empresa que contrate, se deben garantizar una condición mínima de bienestar para todos los trabajadores.

No obstante, no se puede descalificar el hecho de que han existido avances. Además, el país debe enfrentar algunas consecuencias provenientes de la organización internacional de las relaciones productivas, donde el Ministerio de Trabajo y Previsión Social no tiene mayor injerencia. En un mundo global no se pueden desarrollar políticas locales ajenas al contexto.

Es muy importante señalar que un país poco productivo fácilmente será un país poco justo. Se debe incrementar la generación de riqueza, y en gran parte esto se puede lograr mejorando las relaciones de los actores que participan en el proceso productivo.

Erick Morales, Coordinador del Observatorio del Mercado Laboral, señaló que cuando ellos realizan estudios que incluyen indicadores de bienestar laboral se enfrentan en algunos casos a que las empresas son muy cautelosas en brindar la información. Él compartió que, por ejemplo: “Ahora estamos enfocándonos mucho en el tema de salarios. Hacemos un análisis salarial. Pero un empresario nunca dice que no está pagando el mínimo.” (Entrevista semi estructurada, 10 de junio de 2014).

En opinión de Jesús Arbizú, Inspector General de Trabajo:

En cuanto al bienestar laboral en la industria se dan extremos. Hay industrias certificadas internacionalmente que cumplen muy bien y hay otras que dejan mucho que desear en cuanto a las condiciones laborales. (...) La capacidad productiva de cada empresa es diferente, lo que atiende a que pueden brindar diferentes beneficios (...) Sin embargo, recordemos que la ley establece algunas garantías mínimas, se debe cumplir por lo menos con eso. (...) Lo que nosotros hacemos, en base al artículo 278 del Código de Trabajo, es velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan y respeten las leyes en materia de trabajo y previsión social. También tenemos ratificados los convenios de gobernanza, entre los que están el convenio 81 de la OIT sobre las inspecciones de trabajo y el 129 que establece sobre las inspecciones de trabajo en el sector agrícola. (Entrevista semi estructurada, 19 de junio de 2014).

Todos los funcionarios señalaron que el bienestar laboral se encuentra fuertemente ligado a la productividad. Marco Tulio Pérez Alvarado (Entrevista semi estructurada, 09 de junio de 2014), describe que gran parte del trabajo del equipo de salud y seguridad ocupacional consiste en concientizar al patrono para que vea las medidas de mejoras al bienestar laboral no como un gasto, sino como una inversión, mostrando que un trabajador en mejores condiciones va a ser más productivo, se enfermará menos y trabajará más feliz. Él opina que la mejora de condiciones laborales es un proceso gradual y su departamento tiene un enfoque preventivo. Sin embargo, cuando no ven voluntad del patrono remiten el caso a la Inspección General de Trabajo. Su unidad también trabaja en la formación de Comités Tripartitos de Salud y Seguridad. Él comenta que en algunas ocasiones observan un poco de temor por parte del patrono, pues piensa que es algo similar a la organización sindical.

Jesús Arbizú, Inspector General de Trabajo, resaltó como un evento importante la creación de la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral durante este gobierno. Esta dirección tiene el objetivo de prevenir el incumplimiento de las leyes laborales mediante la difusión de derechos y obligaciones de trabajadores y empleadores. Si el Ministerio impulsa iniciativas para que la ley se cumpla con celeridad, se previene que

los conflictos estallen, lo que puede pasar cuando las partes no se apegan al estado de derecho. Jesús Arbizú informó que:

Se impulsan talleres, seminarios y conferencias en donde se invita al patrono y al trabajador para que ambos conozcan de sus derechos y obligaciones. Nosotros sí hemos notado una buena apertura, no del cien por ciento, porque le estuviera mintiendo, pero de un muy buen porcentaje de patronos que ya confían más en la Inspección. Eso ha promovido que tengamos credibilidad como Ministerio ante los sectores. Al final y al cabo ellos son los usuarios principales. (Entrevista semi estructurada, 19 de junio de 2014).

Al Inspector General de Trabajo se le preguntó sobre la condición de la organización sindical en la industria, la disminución en número y la mala reputación que el sindicalismo tiene dentro de algunos sectores. El entrevistado señaló que para él es un problema de percepción. Hay buenas organizaciones sindicales en Guatemala, hay otras con las que se debe trabajar bastante. El Código de Trabajo, a pesar del tiempo que lleva vigente, sigue siendo explícito y funcional. Para él los conflictos entre obreros y patronos apuntan una escasa capacidad de diálogo, “al final en nuestra capacidad productiva que tengamos como país se va a reflejar todo eso.”.

A los funcionarios entrevistados se les pidió que hicieran un breve análisis tipo FODA de cada una de sus dependencias. Ellos opinaron que:

- Inspección General de Trabajo:
 - Fortaleza: presencia a nivel nacional, inspectores presupuestados (trabajo formal).
 - Debilidad: falta de personal (son 281 inspectores y se desearía tener uno por municipio, es decir 338).
 - Oportunidad: institucionalizar los programas para que no cambien en cada gobierno.
 - Amenaza: no mencionó.

- Dirección de Previsión Social, Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional:
 - Fortaleza: personal presupuestado y con experiencia.
 - Debilidad: 10 personas para cubrir todo el país, falta de vehículo, viáticos muy limitados, centralización del servicio y falta de carrera en el área laboral.
 - Oportunidad: crecer, crear dependencias en los departamentos.
 - Amenaza: que el servicio pase a ser parte de la inspección del trabajo.

- Dirección de Empleo, Observatorio del Mercado Laboral:
 - Fortaleza: capacidad técnica del equipo de trabajo.
 - Debilidad: todo el personal por contrato.
 - Oportunidades: que nuestros estudios se utilicen en la elaboración de políticas.
 - Amenaza: no mencionó.

Los análisis elaborados por los funcionarios se correspondieron con el presentado en el Capítulo 3, tomado del Plan Operativo Anual del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para 2014. Las fortalezas giran en torno a las capacidades técnicas institucionales y las debilidades al presupuesto insuficiente, que impide cumplir con uno de los objetivos de la institución: mayor cobertura y descentralización de los servicios (Imagen 01, Capítulo 3).

Durante la investigación se observó que la mayoría de dependencias del Ministerio se encuentran centralizadas, únicamente la Inspección de Trabajo tiene presencia en todos los departamentos del país. Asimismo, todas las direcciones admiten que el personal no es suficiente para cubrir el territorio nacional. Es preocupante el caso del Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional, con sólo 10 personas en el equipo de trabajo, además la ausencia de vehículos propios para esta dependencia hace más lento el trabajo, sobre todo para viajar al interior de la república.

6.2 Organizaciones sindicales

Los líderes sindicales fueron los más abiertos a participar en este estudio. Debido a esto, el lector encontrará que hay más información sobre sus organizaciones que sobre otros aspectos del trabajo.

El sindicalismo en la industria se encuentra en peligro de extinción. Es muy difícil abrir nuevos espacios, incluso mantener los que ya se tienen. Como los participantes admitieron, los sindicatos que existen son en general los que se han mantenido a través de los años y tienen una fuerte legitimación histórica, además de estar afiliados a organizaciones sindicales internacionales. Esto refleja que en Guatemala aún no existe reconciliación entre sectores que estuvieron mucho tiempo en conflicto. Mientras no se cambie este paradigma y no se aprenda a negociar, la tensión seguirá aumentando.

Este estudio contribuyó a evidenciar que existen grandes retos para el sindicalismo. Uno de ellos es trascender las fronteras ideológicas y unirse en un gran objetivo común.

Algo que es importante señalar, que fue realmente destacado dentro de la investigación, es la importancia y preeminencia del diálogo para mejorar las relaciones de producción en el país. El paradigma directivo tradicional ya no responde al contexto. Las organizaciones del siglo XXI deben ser más horizontales, además, existe suficiente evidencia científica para justificar la consolidación del bienestar laboral como estrategia, no sólo para mejorar la productividad, sino para dignificar el género humano.

El buen sindicalismo, el que es flexible, sabe dialogar y está comprometido con el trabajo, permite al trabajador tener una voz dentro del proceso productivo. Esto significa darles la posibilidad de ser escuchados en la definición de las estrategias de la empresa y crear maneras para que todas las partes cooperen equitativamente. (Valdez y Monzón, 2007).

Las personas entrevistadas compartieron lo que a su criterio son las mayores fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de sus organizaciones. Asimismo, se les preguntó sobre su concepto sobre bienestar laboral. Los resultados se muestran a continuación.

- Sindicato de Trabajadores de la Embotelladora Central, S.A.
Bienestar laboral es el grado de aspiración de trabajadores para tener una mejor calidad de vida.
 - Fortaleza: unidad.
 - Oportunidad: crecimiento a nivel nacional (de FESTRAS).
 - Debilidad: recursos económicos.
 - Amenazas: políticas neoliberales y fusión de empresas.

- Sindicato de Trabajadores de la Empresa Textiles Modernos, S. A.
Bienestar laboral es respeto, valoración y remuneración digna del trabajo.
 - Fortaleza: perseverancia y flexibilidad.
 - Oportunidad: incluir a las demás empresas de la corporación en el nuevo pacto colectivo.
 - Debilidad: baja afiliación producto de los recortes en la empresa.
 - Amenaza: el cierre de la empresa por problemas financieros.

- Sindicato de Industrias Alimenticias Kern´s y Compañía, S.A.
Bienestar laboral es el cumplimiento de los derechos laborales.
 - Fortaleza: alta afiliación.
 - Oportunidad: seguir realizando pactos colectivos.
 - Debilidad: mala comunicación entre líderes y afiliados.
 - Amenaza: recurso económico.

- Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSI TRAGUA)
 Bienestar laboral es el buen vivir, el trabajo decente que promueve la OIT.
 - Fortalezas: unión.
 - Oportunidad: unirse con otras organizaciones sindicales.
 - Debilidad: falta de libertad sindical.
 - Amenaza: represión.

Como el lector observará, la unión y la perseverancia fueron las principales fortalezas mencionadas por las personas entrevistadas. Actividades destinadas al crecimiento de las organizaciones sindicales, a las alianzas y al logro de nuevos pactos colectivos son a sus criterios las mayores oportunidades. La represión, los recortes de trabajadores y la falta de recursos económicos fueron las mayores debilidades y amenazas. En síntesis, esto refleja que los líderes sindicales entrevistados son conscientes de la falta de unidad del movimiento obrero y la necesidad de aglutinar esfuerzos frente a un contexto que no da la suficiente apertura a este tipo de organizaciones.

6.3 Industrias

¿A qué se debe el hermetismo de los empresarios? ¿Es así en todas las sociedades? ¿Es cultural? ¿Es una consecuencia del conflicto armado interno o de cambios económicos mundiales? ¿Es acaso una combinación de todo esto? Estos son sólo algunas preguntas que surgieron en la mente del investigador tras las continuas negativas de las industrias en participar en el estudio. Esto no es más que un reflejo de la condición de las relaciones sociales dentro del proceso productivo.

No se desea juzgar al patrono. Al igual que los trabajadores que tienen miedo de organizarse, varios patronos tienen miedo a que ellos se organicen. El sindicalismo, al igual que cualquier otra forma de organización social, sin ética llega a corromperse, de allí el sindicalismo cuyos líderes se preocupan más por su estabilidad financiera que por el éxito de la empresa y el bienestar de los demás trabajadores.

El miedo es uno de los más grandes y peores obstáculos de la humanidad. Trabajadores y patronos deben de arriesgarse a confiar entre ellos. Casos como Corporación PAF y KORAMSA (para conocer más de esta última consulte el trabajo de Valdez y Monzón, 2007) muestran que, de existir voluntad, se pueden mantener buenas relaciones laborales en un marco de respeto al derecho al trabajo.

Valdez y Monzón (2007) opinan que ninguna ingeniería por sí sola es capaz de aumentar sustentablemente la productividad si no se incorporan los aspectos sociales, es decir, si en el centro del proceso no se encuentra el ser humano. Aunque quizá se dio a entender que el bienestar laboral puede ser una herramienta para mejorar la

productividad, la realidad es que la productividad debe aumentar con el único fin de aumentar el bienestar. Esto es una economía centrada en la persona.

Afortunadamente, haber ubicado a una profesional en ejercicio dentro de una industria grande fue en verdad enriquecedor para el estudio. ¿Trabajar en una industria va contra los principios disciplinares? Por supuesto que no, eso dependerá de la actuación profesional. El caso de Corporación PAF es la evidencia de esto.

A pesar de estar adscrita al Departamento de Recursos Humanos, el área de Trabajo Social realiza sus actividades de manera independiente y ha logrado delimitar su área de actuación. La persona entrevistada fue enfática al opinar que gran parte de la responsabilidad de crear mejores condiciones laborales radica en que el profesional en Trabajo Social realice iniciativas que verdaderamente impacten y sepa socializarlas efectivamente.

Además, cabe señalar la importancia de mejorar la habilidad política, esto en referencia a la negociación y mediación de conflictos, para los profesionales en Trabajo Social. Esta fue la competencia a la que más importancia le dio la trabajadora social María Cosac durante la entrevista.

En este escenario se evidenció, al igual que en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la necesidad de crear cursos formativos en el área laboral. Asimismo, al igual que con el sector sindical, una de las estrategias para abrir espacios podría ser enviar estudiantes que realicen prácticas académicas. Se podrían atender todos los niveles de actuación, el individuo, la familia, el grupo y la comunidad con respaldo de una empresa.

Los cambios mundiales con tendencia neoliberal muestran un panorama en el que cada vez tiene menos injerencia el Estado. Esto contribuirá a que las empresas tengan cada vez más participación en programas de desarrollo social.

En relación a la sostenibilidad profesional, el Instituto de Investigaciones de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de San Carlos de Guatemala (2003) opina que se debe entender como la capacidad de una profesión de mantenerse en el tiempo y ser útil a la sociedad está relacionada con tres aspectos fundamentales:

- El tipo de sociedad.
- El modelo de desarrollo.
- La formación académica de los profesionales.

Una profesión que no se relaciona y adapta a su entorno tendrá escasas oportunidades para crecer. Es necesario que, sin faltar a sus principios, el Trabajo Social ponga su atención en áreas poco exploradas, como la industria.

CAPÍTULO 7

PROPUESTA: TRABAJO SOCIAL EN EL SECTOR INDUSTRIAL

En este último capítulo se proponen algunas estrategias basadas en el proceso de investigación que pueden coadyuvar a mejorar las condiciones del bienestar laboral en la industria desde la perspectiva del Trabajo Social. Seguidamente, el lector encontrará algunas competencias identificadas como necesarias para los profesionales en Trabajo Social que se desempeñen en el sector industrial. Por último, se ofrece una propuesta para la creación del Área de Trabajo Social dentro de una industria, que incluye su justificación, su ubicación organizacional y un ejemplo de cómo puede materializar sus objetivos a través de una matriz de marco lógico.

Se considera que en los tres espacios identificados en esta investigación relacionados a la actividad productiva industrial: industrias, organizaciones sindicales y Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la profesión puede contribuir en base a sus principios disciplinares, que esencialmente se resumen en tres:

- Respeto y defensa de los derechos humanos.
- Reconocimiento de la dignidad humana.
- Justicia social.

7.1 Estrategias para promover los derechos laborales, armonizar relaciones obrero-patronales y mejorar la productividad

La investigación mostró que para Guatemala es un reto mejorar la condición de los derechos humanos en general, particularmente los derechos laborales. Promoverlos es prioritario. El actual gobierno se ha enfocado en la formalización del trabajo. Se considera que esto es un buen paso, pues garantizar una relación formal entre trabajadores y empresarios facilita el cumplimiento y la verificación de las condiciones laborales y de la relación en general.

Por otra parte, para los trabajadores aumentar productividad está relacionado a mayor cantidad de trabajo, recortes a programas y peores condiciones de empleo, así lo piensa Thomas (1980), citado por Kopelman (1988):

Todo el concepto de productividad está cargado de sentido para los empleados y los sindicatos. Los trabajadores tienen a pensar... “reducción de costos, corte de cabezas”... Así que cuando la gerencia habla de “productividad”, los sindicatos oyen “empleos perdidos”, muy frecuentemente. (p. 334).

Sin embargo, estudios realizados desde finales del siglo pasado muestran que mejorar la productividad es condición determinante para proteger los empleos, mejorar las condiciones de trabajo, abatir la inflación, mejorar la competitividad e incluso preservar los recursos naturales. (Kopelman, R. 1988).

Las estrategias para promover los derechos laborales, armonizar las relaciones obrero-patronales y mejorar la productividad pueden desarrollarse trabajando con todos los actores del proceso productivo, algunas de ellas se proponen a continuación.

7.1.1 Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Utilizar la metodología del Trabajo Social con grupos en la formación, organización e integración de Comités Paritarios de Salud y Seguridad ocupacional. El constituir estos comités es una obligación de toda empresa, sin embargo, el Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional no cuenta con el personal necesario para cubrir todo el territorio nacional.

Sin embargo, varias unidades formadoras de trabajadores sociales tienen extensiones en la mayoría de departamentos. Sería oportuno realizar una alianza entre las unidades formadoras y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para involucrar a las estudiantes de los últimos años de la carrera en la formación de comités de salud y seguridad ocupacional. El Ministerio se beneficiará al tener una mayor cobertura, las unidades académicas podrán realizar su función de extensión y las estudiantes obtendrán experiencia profesional.

Debido a que la promoción de los derechos laborales conlleva un fuerte componente educativo, realizar convenios con las unidades académicas de Trabajo Social para implementar diplomados y cursos de especialización para trabajadores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y otras personas que actúan en el área laboral. Además, conjuntamente pueden diseñar y promover estudios en el campo laboral para fundamentar con base científica la relación entre el bienestar laboral y la productividad.

7.1.2 Organizaciones sindicales

Desarrollar actividades de formación de liderazgo y de fortalecimiento a las organizaciones sindicales. Para lograrlo, se deben desarrollar alianzas entre las unidades formadoras de trabajadores sociales y las federaciones, confederaciones y uniones sindicales. Durante la investigación, algunos sindicalistas reconocieron que realizan su trabajo de forma empírica y sería muy útil el apoyo de un profesional con habilidades educativas y organizativas como el trabajador social.

Los profesionales en Trabajo Social, en unión con los líderes sindicales, son capaces de desarrollar proyectos de bienestar laboral, ya sean económicos, sociales o culturales. Además, pueden formular e implementar proyectos que relacionen estas dos variables: productividad y condiciones laborales. Por ejemplo, elaborar metas de productividad asociadas a mejoras de condiciones de trabajo. De esta manera, el patrono se dará cuenta de que a la organización sindical también le interesa generar riqueza y no sólo distribuirla. Los líderes sindicales estuvieron de acuerdo en que a los trabajadores les interesa tanto la prosperidad de la empresa como a los patronos.

7.1.3 Industrias

Los profesionales en Trabajo Social dentro de una industria pueden mediar las negociaciones entre representantes patronales y trabajadores en contexto donde las relaciones entre ellos no sean las mejores. Donde existan buenas relaciones, su función puede ser de asesor. Debe utilizar sus conocimientos en las Ciencias Sociales para fomentar el diálogo y el consenso. Sin embargo, para este punto es necesario que exista al menos una apertura mínima de patronos y trabajadores.

Promover sistemas de incentivos y buenas prácticas laborales, como por ejemplo: bonos por producción, administración por objetivos, modificaciones de estructuras verticales, mejora de los ambientes y reconocimientos a trabajadores destacados. En otras palabras, realizar una reingeniería de las relaciones sociales. Para esto, debe realizar un trabajo con suficiente base científica y metodológica. En esta área, debido a los conflictos de intereses y al poder económico del patrono, el profesional debe estar alerta de no trabajar al margen de los principios de la profesión.

7.2 Competencias que deben desarrollar los profesionales de Trabajo Social en el sector industrial

A continuación se proponen una serie de competencias que, en base a esta investigación, el profesional en Trabajo Social que tenga en la industria su área de actuación debe desarrollar.

- Competencias cognitivas
 - Derechos laborales nacionales e internacionales.
 - Políticas empresariales.
 - Acuerdos entre la empresa privada y el Estado.
 - Negociación y resolución de conflictos.
 - Administración de empresas.
 - Elaboración de políticas sociales.
 - Responsabilidad social empresarial (RSE).
- Competencias actitudinales
 - Proactivo.
 - Positivo.
 - Con capacidad de soportar dificultades.
 - Iniciativa.
 - Delimitar su espacio profesional.
 - Innovación.
- Procedimentales
 - Dominar el método básico de Trabajo Social.
 - Incursionar en otros métodos.
 - Elaboración y medición de indicadores para proyectos.

7.3 Propuesta de creación del Área de Bienestar Laboral dentro de una industria

En este último apartado se propondrán los fundamentos bajos los cuáles puede funcionar el Área de Bienestar Laboral dentro de una industria. Se describirán la justificación, la ubicación organizacional y un ejemplo de un Marco Lógico básico para la ejecución de sus funciones.

7.3.1 Justificación

El bienestar laboral es el conjunto de condiciones que permiten a los actores del proceso productivo trabajar en un ambiente digno y decente, recibir un salario justo, desempeñarse de forma segura y satisfactoria, manteniendo buenas relaciones laborales.

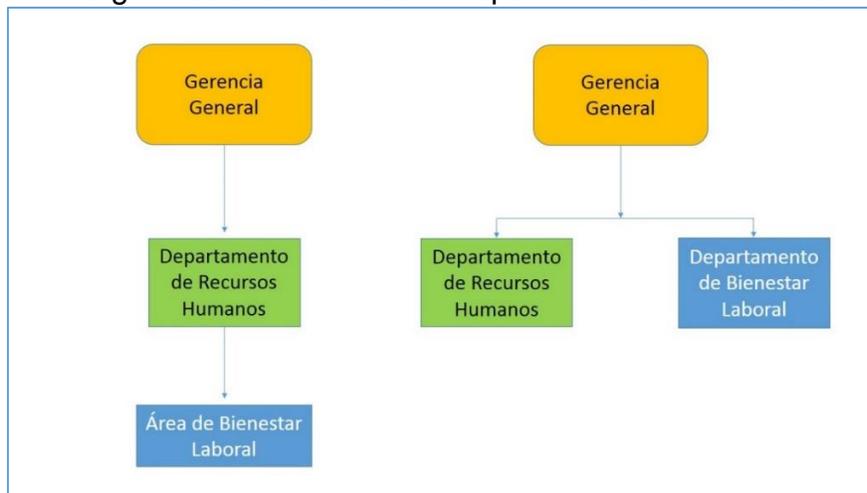
El Área de Bienestar Laboral se especializa en la materialización de los derechos laborales, las condiciones de trabajo, las relaciones entre trabajadores y patronos y la mejora continua de la productividad, permitiendo al Área de Recursos Humanos enfocarse en la parte administrativa y burocrática. También es la encargada de promover procesos de acreditación sobre condiciones de trabajo.

La empresa se verá beneficiada al contar con trabajadores productivos que aprecian su lugar de trabajo. Los trabajadores tendrán mejores condiciones de empleo, y por ende, estarán más motivados a aumentar su contribución laboral. Desde ambos puntos de vista, la creación de esta área sería una buena inversión, si se sabe aprovechar.

7.3.2 Ubicación organizacional

Imagen 03

Ubicación organizacional del Área o Departamento de Bienestar Laboral



Fuente: elaboración propia.

Al inicio, el Área de Bienestar Laboral puede estar adscrita al Departamento de Recursos Humanos. Sin embargo, en la medida que genere buenos resultados y las características de la empresa lo permitan, podrá ser un departamento independiente.

También dependerá de visión de la empresa. Algunas se enfocan en mejorar las condiciones de trabajo, otras van más allá y se comprometen con apoyar a la comunidad donde se encuentran.

7.3.3 Matriz de marco lógico

Cuadro 01
Ejemplo de matriz de marco lógico para el Área de Bienestar Laboral

Jerarquía de objetivos	Metas	Indicadores	Fuentes de verificación	Supuestos
Objetivo General Mejorar el bienestar laboral e incrementar la productividad dentro de la empresa.	Incrementar un 10% la producción durante el primer semestre. Aumentar 10 puntos en una escala de 0 a 100 el promedio de evaluaciones de satisfacción laboral de los trabajadores.	Promedio de evaluaciones de satisfacción laboral de trabajadores. Tasa de crecimiento de producción.	Evaluaciones. Reportes de producción.	La empresa apoya económicamente los proyectos. Los encargados de departamentos brindan la información requerida
Objetivo específico 1 Implementar un programa de evaluaciones semestrales de satisfacción laboral	Obtener evaluaciones escritas del 100% de los trabajadores		Contraste de evaluaciones con planilla de empleados.	La empresa proporciona los recursos necesarios. Se cuenta con apoyo de los jefes inmediatos.
Objetivo específico 2 Disminuir los accidentes laborales	Disminuir en un 50% los accidentes de los empleados en su área de trabajo.	Cantidad de trabajadores que sufrieron accidentes laborales.	Reportes de accidentes por áreas.	La empresa compra los insumos necesarios para hacer más seguras las áreas de trabajo e invierte en capacitación de los trabajadores.
Objetivo específico 3 Implementar programa de bono por producción	Proporcionar un bono por producción del 25% de su salario a los trabajadores de las áreas que incrementen su producción en un 50% respecto a su promedio del último año.	Tasa de crecimiento de producción.	Reportes de producción.	La empresa acepta otorgar el bono por producción (invirtiendo un 25% más en salarios obtendrá un 50% más de productos)

Este cuadro es una muestra de cómo podrían estructurarse los proyectos del Área de Bienestar Laboral de una industria. El ejemplo muestra la forma en que se

materializará un objetivo general dirigido a mejorar el bienestar e incrementar la productividad. Este incluye tres objetivos específicos: el primero relacionado a medir la satisfacción laboral de los trabajadores, el segundo enfocado a hacer más seguras las condiciones de trabajo y el tercero a incrementar la renta de los trabajadores en base a metas de producción. Esta metodología facilita la evaluación de las intervenciones, tomando como principal criterio las metas establecidas medidas en base a indicadores.

CONCLUSIONES

- El derecho al trabajo se ha desarrollado históricamente, promovido por los cambios productivos y los movimientos sociales que éstos provocaron. No se puede hablar de una evolución similar en todos los países, sin embargo, después de la segunda mitad del siglo pasado, existe la iniciativa de promover garantías mínimas universales. Guatemala se ha caracterizado históricamente por no contar con un Estado de Derecho donde se respeten y ejerzan plenamente los derechos laborales.
- El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es la institución que por mandato legal le compete la rectoría de las relaciones laborales en el país. Actualmente, para esta institución es prioridad fomentar el trabajo formal, velar porque se cumpla la legislación laboral y crear nuevas fuentes de trabajo. Sus mayores debilidades son la falta de poder sancionatorio, la centralización y la insuficiente cantidad de personal.
- Durante la investigación la parte patronal invitada a participar mostró hermetismo sobre la información de la empresa y falta de interés en abordar el tema de bienestar laboral. Esto refleja una actitud de poca apertura al diálogo y temor a poder salir perjudicada.
- El sector sindical en el área industrial se ha estancado y su tendencia es disminuir. Existe poca apertura de los empresarios a aceptar nuevas organizaciones sindicales, a la vez que existe poco interés del trabajador en organizarse. Esto puede conducir a que los trabajadores pierdan representatividad, generando un diálogo en el que sólo participan los patronos y los funcionarios públicos, lo que sería contrario al principio democrático que sigue el país. Además, es necesario que las organizaciones sindicales sincronicen al menos sus posturas más básicas y luchen por mejorar la unidad.
- Los Trabajadores Sociales pueden contribuir a través de su práctica profesional con los tres actores principales que participan en el área laboral: organizaciones de trabajadores, empresas y Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Su trabajo debe ir orientado al incremento del bienestar laboral y fundamentado en los principios disciplinares.
- El concepto de bienestar laboral engloba las condiciones que permiten a los actores del proceso productivo trabajar en un ambiente digno y decente, recibir un salario justo, desempeñarse de forma segura y satisfactoria, manteniendo buenas relaciones laborales. El bienestar laboral se encuentra relacionado con

la productividad, pues es a través de la generación de la riqueza y una justa distribución de la misma, que pueden mejorarse las condiciones de trabajo en beneficio de todos los involucrados.

RECOMENDACIONES

- Que las unidades formadoras de trabajadores sociales promuevan el ejercicio profesional en áreas no tradicionales o poco incursionadas, como la industria.
- Que las unidades formadoras de trabajadores sociales incrementen la investigación sobre la intervención de la disciplina en el área laboral, delimitando su contribución específica.
- Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social realice alianzas con unidades académicas de Trabajo Social para mejorar la cobertura de los programas gubernamentales en materia de protección laboral en el interior de la república.
- Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social revise los perfiles de puestos y condiciones de contratación dentro de la dirección de Previsión Social y la Inspección de Trabajo, para identificar la contribución que podría realizar un profesional en Trabajo Social respecto al bienestar laboral.
- Que las organizaciones sindicales en alianza con las unidades formadoras y organizaciones gremiales de trabajadores sociales promuevan las relaciones entre la disciplina y el movimiento sindical, principalmente para realizar actividades de formación, asesoría y de fortalecimiento al sindicalismo.
- Que las industrias implementen áreas de bienestar laboral para cumplir con el derecho laboral, mejorar sus relaciones hacia los trabajadores y aumentar su productividad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Álvarez Paz, L. (1982). Estudio Socioeconómico de los trabajadores de una empresa fabril para ampliar servicios de bienestar social. Tesis de grado de Trabajadora Social. Instituto de Investigaciones de la Escuela de Trabajo Social. Universidad de San Carlos de Guatemala.

Ander-Egg, E. (1993). ¿Qué es el Trabajo Social? Buenos Aires: Editorial Hvmantas.

Arbizú, J. (2014, 19 de junio). Entrevista semi estructurada.

Asamblea General de la Federación Internacional de Trabajadores Sociales y de la Asociación Internacional de Escuelas de Trabajo Social (2004). Ética en el Trabajo Social, declaración de principios. Adelaida, Australia.

Banco de Guatemala (2012). Composición del Producto Interno Bruto. Recuperado de <http://www.banguat.gob.gt>.

Bergoglio, J. (2008). Homilía en XI Jornada de Arquidiocesana de Pastoral Social. Buenos Aires.

Busines Solution Consulting Group (s.f.). Productividad. Recuperado de <http://www.bscgla.com/04.%20Educacion/00010.%20Productividad/Productividad.pdf>

Cademartori, F.; Lo Preiato, E.; Martín, P.; Moy, D. (2000). ¿Qué tienen para decir (y hacer) estudiantes de Trabajo Social en un sindicato? Recuperado de <http://trabajosocial.sociales.uba.ar/jornadas/contenidos/56.pdf>.

CEPAL critica CAFTA (2005, 29 de julio). Diario el mundo. Recuperado de <http://www.elmundo.com.sv/vernota.php?nota=47056&fecha=01-08-2005>.

Clasificación de la industria (s.f). En Revista fiscal. Recuperado de http://www.revistafiscal.net/index.php?option=com_content&view=article&id=649:clasificacion-de-la-industria&catid=44:industria&Itemid=492.

Chenal Pérez, M. (2007). Análisis de la relación del nivel de acción profesional individual y su aplicación en el campo empresarial. Tesis de grado de Trabajadora Social. Escuela de Trabajo Social. Universidad de San Carlos de Guatemala.

Comisión para el Esclarecimiento Histórico (1999). Guatemala Memoria del Silencio. Guatemala: UNOPS.

Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras –CACIF-. (s.f.). Historia de CACIF. Recuperado de http://www.cacif.org.gt/index.php?option=com_content&view=article&id=92&Itemid=511&lang=es.

Corado, E. y Gamarro, U. (2014, 20 de abril). Guatemala está entre los peores países para trabajar, según la CSI. Prensa Libre. Recuperado de http://www.prensalibre.com/economia/Guatemalatrabajomercado_laboralcondiciones_de_trabajo-Colombia_0_1141086104.html.

Cuevas, A. (s.f.). Las tres generaciones de los Derechos Humanos. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado de <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/derhum/cont/30/pr/pr20.pdf>.

Cosac, M. (2014, 02 de julio). Entrevista semi estructurada.

Díaz Argueta, J. (2001). Reflexiones básicas del Trabajo Social Empresarial. Instituto de Investigaciones de la Escuela de Trabajo Social. Universidad de San Carlos de Guatemala.

Diferencia entre empleo y trabajo (s.f.). En Gerencie. Recuperado de <http://www.gerencie.com/diferencia-entre-empleo-y-trabajo.html>.

Domínguez, C. (s.f.). Bienestar laboral. Recuperado de <http://www.codigosdelses.com/holistica-empresarial-articulos/bienestar-laboral/>

Estrada Rodríguez y Ramírez Reyes (2010) Bienestar laboral y su incidencia en la gestión exitosa de las empresas en el turismo. Recuperado de <http://www.eumed.net/rev/turydes/08/errr.htm>.

Estrada y Estrada, J. (2014, 05 de junio). Entrevista semi estructurada.

Fondo Monetario Internacional (2012). Citado en Wikipedia, Países por PIB Per Cápita PPA. Recuperado de [http://es.wikipedia.org/wiki/Anexo:Pa%C3%ADses_por_PIB_\(PPA\)_per_c%C3%A1pita](http://es.wikipedia.org/wiki/Anexo:Pa%C3%ADses_por_PIB_(PPA)_per_c%C3%A1pita).

García Donis, H. (2010). Experiencia Profesional de Trabajo Social en el ámbito empresarial, finca Las Delicias, municipio de Barberena, Santa Rosa. Informe de sistematización. Escuela de Trabajo Social. Universidad de San Carlos de Guatemala.

Gutiérrez Hurtado, F. y Lobejón Herrero, L. (2008). Clausulas Sociales, Comercio Internacional y Derechos Laborales, la Perspectiva de los Países Desarrollados. XI Jornadas de Economía Crítica9, del 26 al 28 de marzo de 2008. Bilbao.

Instituto de Investigaciones de la Escuela de Trabajo Social (2003). Sostenibilidad del Trabajo Social en Guatemala. Universidad de San Carlos de Guatemala.

Instituto Nacional de Estadística. (2014). Encuesta Nacional de Empleo e Ingreso. Recuperado de <http://www.ine.gob.gt/sistema/uploads/2014/03/31/FgOv66TWENVfJi9VjxHWmvmnTTTqSzdXr.pdf>.

Kopelman, R. (1988). Administración de la productividad en las organizaciones, perspectiva práctica orientada hacia las personas. Traducción de Ling Altamirano. México, D.F.: McGraw-Hill.

Lacayo Zepeda, M. (1985). Trabajo Social en la empresa industrial de la ciudad de Guatemala. Tesis de grado de Trabajadora Social. Escuela de Trabajo Social. Universidad de San Carlos de Guatemala.

López Larrave, M. (1974). Breve historia del derecho laboral guatemalteco. Guatemala: Editorial Municipal.

López Zamora, J. (2014, 05 de julio). Entrevista semi estructurada.

Machicado, J. (2010). Historia del derecho del Trabajo. Universidad de San Francisco Xavier. Sucre, Bolivia: USFX.

Mejía Giordano, C. (2009). Los estudios de Trabajo Social en Guatemala. Tesis de posgrado de Maestría en Docencia Universitaria. Departamento de Estudios de Posgrado. Facultad de Humanidades. Universidad de San Carlos de Guatemala.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social (s.f.). Obligaciones del Ministerio. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/organizacioninterna/acercadelministerio/134-obligaciones.html>

Ministerio de Trabajo y Previsión Social (2014). Plan Operativo Anual. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/organizacioninterna/acercadelministerio.html>.

Montaño, C. (2000). La naturaleza del servicio social. Traducción Alejandra Pastorini. Segunda edición. Sao Paul: Cortez Editora.

Moráles, E. (2014, 10 de junio) Entrevista semi estructurada.

Morales, J. (2014, 05 de junio). Entrevista semi estructurada.

Morales, J. (2014, 10 de junio). Entrevista semi estructurada.

Norberto, A., Barreix, J., Cassineri, E. (1971). ABC del Trabajo Social latinoamericano. Buenos Aires: ECRO Editores.

Oficina Internacional del Trabajo (2002). Los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo. Programa Infocus sobre la promoción de la declaración. Dinamarca:PHO.

Pérez Alvarado, M. (2014, 09 de junio). Entrevista semi estructurada.

Pérez, M. (2014, 07 de junio). Entrevista semi estructurada.

Relaciones de producción. (s.f.). En Wikipedia, recuperado el 08/04/2014 de http://es.wikipedia.org/wiki/Relaciones_de_producci%C3%B3n.

Reyes, B. y Paladines, I. (2010). El Trabajo Social en el ámbito laboral. Carrera de Trabajo Social. Módulo IV. Área jurídica, social y administrativa. Universidad Nacional de Loja. Ecuador.

Rodríguez Mendoza, C. (2009). Diccionario de Economía, etimológico, conceptual y procedimental. Edición especial para estudiantes.

Rousselin, A. (2013) Consideraciones sobre la tendencia de la práctica profesional. En revista anual No. 32 del Instituto de Investigaciones de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Teoría de Trabajo Social, reflexiones y aportes.

Sabino, C. (1991). Diccionario de economía y finanzas. Caracas: Panapo.

Sector Económico (s.f.) En Wikipedia. Recuperado de http://es.wikipedia.org/wiki/Sectores_de_la_econom%C3%ADa.

Valenzuela Herrera, A. (s.f.). El capítulo laboral del DR-CAFTA. Recuperado de <http://augustovalenzuela.com/node/13>.

Valdez, J. y Monzón, I. (2007). Política empresa y cambio social: el potencial de la responsabilidad social empresarial. Instituto de Investigaciones y Gerencia Política. Universidad Rafael Landívar.

Villagrán Reyes, P. (2006). La necesidad de adecuación legal en base al contenido diecinueve de la organización internacional de trabajo en cuanto a las condiciones legales en que se encuentran los trabajadores en el extranjero con relación a la indemnización en los accidentes de trabajo. Tesis de grado previo a conferírsele el título de licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala.

Wagner R. (2009) citada en Revista Fiscal (s.f.). Surgimiento de la Industria en Guatemala. Recuperado de http://www.revistafiscal.net/index.php?option=com_content&view=articleid=651:el-surgimiento-de-la-industria-enguatemala&catid=44:industria&Itemid=492.