

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIA POLITICA

**EL MOVIMIENTO SINDICAL DE LOS TRABAJADORES
DEL ESTADO DE GUATEMALA COMO EXPRESION DE
GRUPO DE PRESIÓN DURANTE EL PERIODO DE
1986 - 1994”.**

TESIS

presentada al Consejo Directivo de la Escuela de Ciencia Política de
la Universidad de San Carlos de Guatemala

POR

EDGAR STUARDO BATRES VIDES

Al conferirsele el Grado Académico de

LICENCIADO DE SOCIOLOGÍA

Y el título profesional de

SOCIÓLOGO

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 1,997.

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIA POLITICA**

**CONSEJO DIRECTIVO DE LA
ESCUELA DE CIENCIA POLITICA**

DIRECTOR: Lic. Samuel Alfredo Monzón García
VOCAL I: Lic. José Luis Domínguez Quintanilla.
VOCAL II: Lic. Mario Luján Muñoz.
VOCAL III: Br. Erwin Rudy Monterroso.
VOCAL IV: Br. Edgar Pereira Rivadeneira.
VOCAL V: Br. Amara Tatiana Monzón Gálvez.
SECRETARIO: Dr. César Augusto Agreda Godinez

**TRIBUNAL QUE PRACTICO
EL EXAMEN GENERAL PRIVADO**

EXAMINADOR: Dr. Víctor Gálvez Borel
EXAMINADOR: Lic. Samuel Alfredo Monzón
EXAMINADOR: Lic. Jorge Ruano
EXAMINADOR: Lic. Gustavo Morán Portillo
EXAMINADOR: Agro. José Luis Castillo.

amente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis”.

(Artículo 25, del reglamento para los exámenes técnicos profesionales y público de tesis).

Samuel
Mayo 22/97.
8:30 hrs

Guatemala, 21 de mayo de 1997

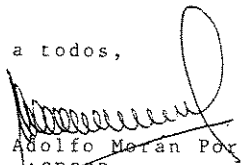
Licenciado
Samuel Monzon García
DIRECTOR
Escuela de Ciencias Políticas.

Estimado señor Director:

De acuerdo a designación efectuada para asesorar el trabajo de Tesis de EDGAR BATRES. "MOVIMIENTO SINDICAL DEL ESTADO GUATEMALTECO 1986-1994".

Tengo a bien informar que el trabajo representa un aporte valioso al desarrollo de las ciencias sociales. toda vez que a partir del gobierno democrata se abren los espacios para algunos movimientos sociales y es el estado guatemalteco, donde se realizo la presente investigación, por lo que, considero que el trabajo cumple con los requisitos para que continúe con el tramite correspondiente.

Id y enseñad a todos,


Líc. Gustavo ~~Adolfo Morán Portillo~~
ASESOR

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIA POLITICA

ESCUELA DE CIENCIA POLITICA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA:
Guatemala, veintiséis de septiembre de mil novecientos noventa y cinco.--

ASUNTO: El (la) estudiante: EDGAR STUARDO BAITRES
VIDES _____ Carnet No. : 82-14457

solicita aprobación del Plan de Tesis, del Tema de Tesis y del nombramiento del asesor.

Pase al coordinador del Area de Metodología, Dr. César Agreda Godínez

_____ para que se sirva emitir dictamen acerca del Plan de Tesis presentado por el (la) estudiante.

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


Lic. Samuel Alfredo Monzón
Director

adjunta expediente completo.

c. ARchivos.

seb

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIA POLITICA

Guatemala, 27 de septiembre de 1995

Licenciado:

Samuel Alfredo Monzón García
Director Escuela de Ciencia Política
Universidad de San Carlos

Estimado Licenciado:

Por medio de la presente me dirijo a usted con el objeto de informarle que, tuve a la vista el trabajo de tesis del (la) estudiante _____


— EDGAR STUARDO BATRES VIDES ————— Carnet No. 82-14457

titulado: "EL MOVIMIENTO SINDICAL DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO COMO
MANIFESTACION DE GRUPO DE PRESION 1986-1994". —————

El (la) estudiante en referencia hizo las modificaciones y por lo tanto, el dictamen es favorable, para que se apruebe dicho diseño y se proceda a realizar la investigación.

Atentamente,

"DIP Y ENSEÑAR A TODOS"


Dr. César Agreda Godínez
Coordinador Área de Metodología.

SE RECRESA EXPEDIENTE

c.c. archivos.

seb

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIA POLITICA

ESCUELA DE CIENCIA POLITICA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA:
Guatemala, dos de octubre de mil novecientos noventa y cinco.-----

ASUNTO: El (la) estudiante: EDGAR STUARDO BATRES
VIDES _____ Carnet No. 82-144E

Solicita aprobación del Tema de Tesis y del nombramiento del Asesor.

Pase el expediente al Decanato de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, para que emita resolución en cuanto a la aceptación del Tema de Tesis y del nombramiento del Asesor.

"DID Y ENSEÑAD A TODOS"


Lic. Samuel Alfredo Monzón
Director

Se adjunta expediente completo.

c.c. Archivos.

/ seb

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

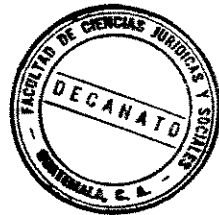
3711-95

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD
DE SAN CARLOS DE GUATEMALA: Guatemala, cuatro de octubre de mil novecien-
tos noventa y cinco.

Se admite el Tema de Tesis y se nombra como Asesor (a) del (la) es-
tudiante EDGAR STUARDO BATRES VIDES
Carnet No. 82-14457 al (a la) Licenciado (a) LIC. GUSTAVO MORAN
PORTILLO. _____

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"



Se devuelve expediente

c.c. archivos

4/

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

4 OCT. 1965

RECIBIDO
Escriba 1307 1950
OFICIAL [Signature]

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIA POLITICA

ESCUELA DE CIENCIA POLITICA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.
Guatemala, doce de septiembre de mil novecientos noventa y siete.-----

ASUNTO: Expediente de Tesis del (la) estudiante _____

— EDGAR STUARDO BATRES VIDES _____

Carnet No. 82-14457 _____

Habiéndose cumplido por parte del Licenciado (a) Gustavo Morán Portillo

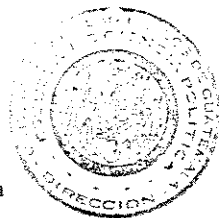
_____ Asesor (a) de Tesis, con haber emitido el
dictamen correspondiente pase a: LICENCIADA LYUBA MENDEZ DE LINARES _____

PARA QUE PROCEDA A SU REVISION.

Atentamente.

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


Lic. Samuel Alfredo Monzón
Director.



Se envía el expediente

c.c. archivos
4/ seb

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



ELA DE CIENCIA POLITICA

14 de octubre de 1997

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, Centroamérica

Lic. Samuel Alfredo Monzón
Director Escuela Ciencia Política
Universidad de San Carlos

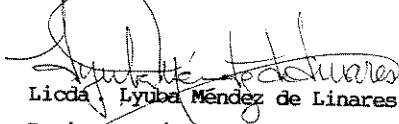
Estimado Licenciado Monzón:

Atentamente me dirijo a usted para informarle que, con relación al trabajo de tesis del estudiante EDGAR STUARDO BAITRES VIDES, carnet No. 82-14457, titulado: "El Movimiento Sindical de los Trabajadores del Estado como Expresión de Grupo de Presión 1986-1994", he procedido a dar cumplimiento a la revisión del mismo.

El trabajo llena los requisitos reglamentarios. Por lo anterior me permito dictaminar favorablemente para que continúe con los trámites correspondientes.

Cordialmente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


Licda. Lyuba Méndez de Linares
Revisora

c.c. archivos

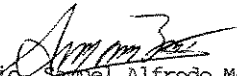
seb

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIA POLITICA

ESCUELA DE CIENCIA POLITICA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE
GUATEMALA, Guatemala, veintitrés de octubre de mil novecientos noventa y
siete. _____

Con vista en dictámenes que anteceden, autorizo la impresión del
trabajo de Tesis del (la) estudiante: EDGAR STUARDO BATRES VIDES —
_____ Intitulado: "EL MOVIMIENTO SINDICAL DE LOS TRABAJADORES
DEL ESTADO COMO MANIFESTACION DE GRUPO DE PRESION 1986-1994".

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

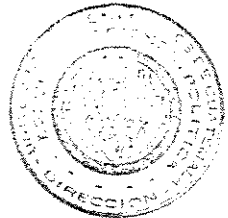

Lic. Samuel Alfredo Monzón

Director.

Se regresa expediente completo.

c.c. archivos.

5/ seb



DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado a la memoria de mis compañeros caídos y que hoy con el proceso de paz, comienza a germinar la semilla que sembraron con su sangre.

A mi madre y hermanas.

A mi compañera e hijo.

Amigos y compañeros con los cuales convivimos momentos especiales.

Al Partido Político Nueva Guatemala, por forjar el camino de la izquierda nuevamente en este país. Y del cual soy parte activa.

Maestros que en mi vida de estudiante siempre me tendieron su amistad.

Y al movimiento sindical de los trabajadores del Estado con quienes compartí momentos difíciles y llenos de pasión; hasta siempre.

ÍNDICE

TEMA	PAGINA
Introducción	1
Capítulo I	
Marco Teórico Conceptual	8
1. Grupo de Presión	9
2. Caracterización de los Trabajadores del Estado	16
3. Negociación Colectiva	20
4. Sindicalismo	22
5. Sindicalismo Socio- Político	25
Capítulo II	
Antecedentes del Movimiento Sindical de los Trabajadores del Estado	28
Anexo I. Lista de sindicatos inscritos durante el periodo 1986-1994.	35
Capítulo III	
Análisis descriptivo del desarrollo de los movimientos sindicales reivindicativos durante el periodo de 1,986 a 1,994.	40
1. Año 1,986	42
2. Año 1,987	44
3. Año 1,988	47
4. Año 1,989	51
5. Año 1,990	57
6. Año 1,991	59
7. Año 1,992	62
8. Año 1,993	64
9. Año 1,994	66
Capítulo IV	
Negociación Colectiva o Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo	70

Trabajadores del Estado	75
Mecanismos que deben tenerse en cuenta en la negociación colectiva	77
1. Lo fundamental en la negociación colectiva	77
2. Análisis de la situación para la negociación	78
3. La base sindical en la negociación	78
a) Consultar a las bases sindicales	79
b) Apoyarse en las bases	79
c) Movilizar a las bases	80
4. La organización y la movilización	80
4.1. Modalidades de la lucha sindical	81
4.1.1. El Mitin	81
4.1.2. El trabajo a desgano u operación tortuga	81
4.1.3. Los paros escalonados	81
5. Planeación de la acción sindical	82
6. El análisis objetivo de la situación	82
7. Definir los objetivos de la acción sindical	83
8. Hacer una amplia propaganda	83
9. Organizar a las bases	84
10. Planificar la solidaridad	85
11. Agotar todas las etapas legales	85
12. Ejecución de la acción	86
12.1. Movilizarse con decisión y audacia	86
13. Utilizar una táctica flexible	86
14. Saber hasta donde llegar	86
15. La negociación	87
15.1. La comisión negociadora	88
15.2. El estudio financiero	88
15.3. Los comités de activistas	89
15.4. Los recursos sindicales	90

15.5. Propaganda sindical	90
15.6. Anexo II. Estructura de los pactos colectivos de condiciones de trabajo homologados por el Ministerio de Trabajo	92
15.7. Anexo III. Pactos Firmados y Homologados de los trabajadores del Estado.	94

Capítulo V

Los problemas del movimiento sindical	97
1. La sindicalización y afiliación de los trabajadores del Estado	97
2. Problemas de tipo organizativo	101
3. Problemas en la estructura organizativa	105
3.1. El comité ejecutivo en momentos difíciles	105
3.2. La no vigilancia sindical	105
4. Como se deben afrontar estos problemas	106
5. Que hacer para resolverlos	106
5.1. En el caso de los esquiroleros, espías, culebras y/o provocadores que hacer.	107
5.2. Ante los chismes y bolas que hacer	108
5.3. Ante la corrupción que hacer	109
6. Que criterios se deben manejar en relación al comité ejecutivo	109
7. Requisitos que deben llenar los miembros para el comité ejecutivo	110

Capítulo VI

Conclusiones y Recomendaciones	112
Bibliografía	117

INTRODUCCIÓN

La sociología nació hace aproximadamente siglo y medio, en pleno proceso de industrialización europea, como un intento de descripción y de análisis para comprender la realidad social. Tiene por eso que explicar los orígenes, cambios y conflictos de esos procesos y resolver en la medida de lo posible, aquello que para las Ciencias Sociales era el problema de la industrialización, "el sindicalismo" como expresión del sistema capitalista, "desembocando así en un intento de prever el curso de los futuros procesos sociales."¹

Partiendo del criterio de que la sociología es producto de una sociedad específica y que por ello es consecuencia de la conjunción de los problemas y esquemas mentales surgidos con la industrialización capitalista. En tanto intento explicativo de éstos, la sociología pretende resolver algunas de las violentas diferencias generadas en el medio en que nació. Al mismo tiempo, "la sociología es otro lugar más de irrupción de los problemas y esquemas mentales desarrollados dentro de la industrialización."²

"La sociología es la ciencia de lo social que trata de explicar lo social por lo social"³

Es decir, es una ciencia para lo cual todo fenómeno social es producido a su vez por otro fenómeno social. Por ello la sociología busca conocer y descubrir los hechos sociales para analizarlos con base en las relaciones que los individuos establecen con el grupo. Esta es la razón por la cual el objeto de la sociología será siempre las relaciones sociales.

Poulat decía que la sociología es el discurso relacional sobre la realidad. Para Bourdieu la sociología es la ciencia de la institución y de la relación⁴; todo lo cual supone y produce una distancia insuperable, arranca del estado de inocencia que permite cumplir con éxito las expectativas de la misma institución.

¹ Vega Centeno, Imelda
La construcción social de la sociología. pag. 19.

² Ibid.

³ Ibid.

En sociología, las teorías, metodología y técnicas son instrumentos de trabajo, pero ninguna herramienta sirve para todo ni para todo el mundo. Toda teoría es elaborada para resolver algunos problemas, aunque no resuelve ninguno por sí sola; quienes resuelven los problemas son los hombres. La ilusión de que existen instrumentos para todos los fines estimula al investigador a ahorrarse el examen de las condiciones de validez de sus técnicas en el caso particular en que deben ser utilizadas.

“La sociología como disciplina científica va en contra del uso rutinario de los instrumentos. Para la sociología existen, además, los peligros permanentes de la “hipermetropía y la miopía”, pues frecuentemente vacila entre una preocupación exclusiva por el detalle y la precisión empírica concreta de los datos inmediatos o entre las visiones de conjunto que menosprecian los datos empíricos con orientaciones hacia la generalización, conscientes de las funciones macrosociales de los hechos”⁴. La exigencia del conocimiento de la totalidad puede traducirse en sociología diciendo que se permanecerá incapaz de captar el verdadero sentido del fenómeno si no se va más allá del mismo, a fin de conocer su génesis histórico la estructura de la que forma parte y las funciones que cumple dentro del sistema social donde éste ha sido producido.

Finalmente queremos recordar que toda aproximación y reconstrucción de lo real, hecha por la Ciencia Social y/o por la sociología, son parciales, parcializadas, hipotéticas y provisionales.

Parciales, porque de la infinita y cambiante riqueza de la realidad social realmente nunca se conoce más que una pequeña parte y esto en determinado tiempo.

Parcializadas, porque toda captación de la realidad social procede de valoraciones, jerarquías y selecciones orientadas por la imagen previa que tiene el investigador, estas imágenes previas tienden a dejar de lado ciertos aspectos de la

⁴ **Ibíd.**

realidad, sobre todo aquellos frente a los cuales el investigador tiene limitaciones de percepción o entendimiento. Por esto, la importancia de recordar el carácter parcializado de toda aproximación sociológica. Son hipotéticas porque toda reconstrucción teórica de lo real opera siempre dentro de una tradición intelectual.

Al ser reconstrucciones hipotéticas deben quedar abiertas, disponibles a una reelaboración, quizá diferente de la adoptada inicialmente. Por último, estas aproximaciones y reconstrucciones son provisionales. Toda percepción de las relaciones reales entre sociedad y fenómeno social está llamada a ser sustituida por otra, justamente por su carácter parcial, parcializado e hipotético. Por estas razones epistemológicas la investigación es inagotable y dinámica debido a la riqueza de la realidad y por las mil otras perspectivas existentes para tratar de captarla.

Para el sociólogo, la sociología es también un poderoso instrumento de conocimiento de sí mismo en tanto que ser social, pues ésta ofrece “algunos de los medios más eficaces para acceder a la libertad que el conocimiento de los determinismos sociales permite conquistar, contra los mismos determinismos”⁵ Por ello él autor afirma que los más duros análisis que él ha producido sobre las Ciencias Sociales “son escritos con la clara conciencia de que ellos se aplican a quien escribe y además, que quienes lo leen nunca pensarán que tal o cual frase cruel del autor se la aplica a sí mismo, porque está haciendo un ejercicio de sicoanálisis y no es mera crueldad gratuita”. Con esto “quería demostrar que el sociólogo puede escapar, en cierta medida, al circuito historicista, a condición de que sepa apoyarse sobre el conocimiento del universo social en el que se produce la ciencia social, para neutralizar los efectos deterministas que los mismos ejercen sobre este universo, y que pesan sobre el sociólogo mismo”⁶.

En tal sentido la necesidad de formular un conjunto de criterios científicos que permitan el desarrollo de un sector social perseguido, reprimido y hasta ajusticiado, permiten que este trabajo encuentre y canalice inquietudes que tiendan a reconocer el

⁵ **Ibíd.**

⁶ **Bourdieu, Pierre**
Razones Prácticas, Teoría y la Acción. Páginas. 11.

trabajo organizativo que ha implicado su cohesión y unidad y desarrollo en toda su extensión como lo es el sindicalismo de los trabajadores del Estado, un concepto que hasta hace poco implicaba una posición ideológica contraria al Estado guatemalteco y prácticamente era ubicado dentro del tabú del comunismo pro soviético, situación por la que eran pocos los que se animaban a participar activamente en el movimiento sindical.

El tema del sindicalismo de los trabajadores del Estado desde la perspectiva emitida en este trabajo, implica el estudio de sus interioridades y la experiencia surgida de este sector, así como en que momentos a jugado el papel protagonista que la historia le ha marcado, constituyéndose así en grupo de presión parcial, el cual ha aprendido sobre el camino a negociar colectivamente, a encontrar y enfrentar los problemas propios del sindicalismo, de la dirigencia y de la base afiliada. En ese sentido la hipótesis planteada para la elaboración de este trabajo es comprobada totalmente ya que logramos demarcar claramente conforme a la investigación de campo, que efectivamente el movimiento sindical de los trabajadores del Estado, es un grupo de presión claramente delimitado y que dependiendo de la coyuntura se convierte en un grupo de presión parcial, por lo que podríamos afirmar que nuestro trabajo resuelve teóricamente el dilema del papel del movimiento sindical de los trabajadores del Estado, al comprobar la hipótesis originalmente formulada y que al comprobarla hemos encontrado serias limitaciones del movimiento sindical de los trabajadores del Estado, que son abordadas con claridad y se proponen soluciones viables a cada una de ellas, las cuales se ubican en la afiliación, corrupción de la dirigencia, falta de claridad en la negociación colectiva, ante lo cual se hace una formulación específica para cada una de las acciones conforme a la posición que se aborda, formulando conclusiones claras a este respecto.

Cuando examinamos la historia guatemalteca nos encontramos rápidamente con las etapas en que se ha permitido la organización sindical, la cual podríamos calificar de una historia moderna, pero añeja en la práctica de los métodos de lucha,

sin embargo cuando analizamos el proceso de conformación de los trabajadores del Estado, estamos ante un problema eminentemente nuevo.

Cuando se revisan las normas que regulan la actividad de la administración pública guatemalteca, encontramos, por ejemplo, la Ley de Servicio Civil, decreto No.- 1748 del Congreso de la República publicado el 23 de mayo de 1,968, ley aún vigente, que establece la prohibición de la organización sindical de los trabajadores del Estado, situación que refleja la estructura rígida del Estado de Guatemala.

Sin embargo, como se demuestra en el desarrollo del trabajo, producto de la presión interna e internacional resurge la organización sindical de los trabajadores del Estado y en la Constitución de 1,985, se establece este derecho en el artículo 116 segundo párrafo⁶; situación que es inmediatamente aprovechada por los trabajadores del Estado, para hacer valer sus derechos, lo cual viene a complementarse con la puesta en vigencia del decreto 71-86, Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, modificado en 1,996, por el decreto 35-96, ambos del Congreso de la República, siendo este último el que viene a restringir derechos sindicales ganados y sin embargo cuando entramos a analizar al sindicalismo nos encontramos, que en contra de lo establecido en Ley, la organización se ha fortalecido y esto se demuestra por la temporalidad que abarca el trabajo siendo de 1,986 a 1,994; 9 años en el que ha florecido el sector sindical estatal.

Además de hacer énfasis en cuestiones muy propias del movimiento, pocas veces se han abordado desde su interioridad, brindándose así un trabajo reflexivo.

El presente trabajo se divide en V capítulos y uno específico de conclusiones y recomendaciones, estos capítulos reflejan la abundancia de categorías que la sociología del Trabajo tiene como disciplina científica y, que a lo largo de esté resulta de mucha utilidad y conocimiento, al conjugar la experiencia en el campo sindical apoyado por los conocimientos teóricos, que aplicados nos brindan un desarrollo interesante que permite ser comprendido por esa base de trabajadores organizados o no, a los cuales está dirigido, invitándolos a reflexionar y hacer del trabajo sindical un

trabajo de mucha responsabilidad, entrega y como en el caso particular de Guatemala de sacrificio de todo tipo que incluso pasa por la vida misma.

El presente trabajo puede muy bien cumplir la función de una guía práctica para el que hacer sindical, lo cual es de vital importancia para la consolidación de este sector que viene atravesando una crisis de identidad, de valores e incluso de dirigencia, como queda demostrado a lo largo del presente trabajo, además de que en estos momentos en que las condiciones del trabajador del Estado son cambiantes, producto de la reducción del Estado y de las políticas neoliberales e incluso de la globalización, por lo que el trabajador tiene que enfrentar una nueva visión de accionar en donde la negociación colectiva tiende a convertirse en el pilar fundamental del sindicalismo.

En el **capítulo uno** se diseña un marco teórico que incluye la definición de grupo de presión, se establece la caracterización de los trabajadores del Estado, así también la demarcación del significado de la Negociación Colectiva tanto lo que establece el Código de Trabajo como criterios sociológicos que se deben de tener en cuenta. Otro de los conceptos abordados en este capítulo es el referente al Sindicalismo, como expresión de grupo y necesidad social producto del desarrollo especialmente del capitalismo industrial. Y por último se hace una referencia al sindicalismo socio-político, como una expresión en el que hacer de este movimiento, así como las conveniencias e inconveniencias y el papel que este sector debe asumir.

El **segundo capítulo**, se plantea el estudio de los antecedentes del movimiento sindical de los trabajadores del Estado, haciendo una exposición histórica de los hechos que constituyen el actual movimiento sindical, así como se proporciona un anexo que contiene datos de la inscripción de los distintos sindicatos del Estado inscritos legalmente, en el período de estudio.

El **tercer capítulo**, está dedicado a hacer un análisis descriptivo del desarrollo de los movimientos sindicales reivindicativos durante el período de estudio, además de contener los elementos de estudio que permiten comprobar la hipótesis planteada.

^B "Se reconoce el derecho de huelga de los trabajadores del Estado y sus entidades

La negociación colectiva o pactos colectivos de condiciones de trabajo es el tema que se analiza en el cuarto capítulo, planteando en el primer apartado una crítica a la negociación colectiva, así como los mecanismos que deben tenerse en cuenta en la negociación, este capítulo recoge mucho del trabajo de campo realizado así como de la experiencia que el movimiento sindical de los trabajadores del Estado ha plasmado, por lo que en cada una de las distintas secciones de este apartado se encuentran planteamientos que deben tomarse en cuenta al momento de plantearse una negociación colectiva, permitiendo así lograr una buena negociación en cuanto al logro de reivindicaciones y aceptación por la base sindical.

También se introducen dos anexos, uno referido a la estructura de los pactos colectivos de condiciones de trabajo de instituciones descentralizadas y centralizadas, lo cual permite observar los criterios similares que guardan los pactos y las propias negociaciones.

Un **quinto capítulo** referido a los problemas del movimiento sindical de los trabajadores del Estado, refiriéndose a problemas de afiliación, de tipo organizativo y su estructura como grupo social y conforme a lo que establece el Código de Trabajo. También se aborda un tema que ha sido poco discutido teóricamente, como lo es el referido a los provocadores y corrupción sindical, como se deben estos afrontar y que criterios se deben manejar para solucionar cada uno de los distintos problemas que se manifiestan al interno de este tipo de organizaciones.

Y por último un **sexto capítulo** referido a las conclusiones y recomendaciones que sobre el tema se desarrollan y que son producto del análisis teórico-práctico de la presente tesis.

Considero, que el conjunto del desarrollo del presente trabajo permite formarse una visión de lo que el movimiento sindical de los trabajadores ha significado para el desarrollo social del país y de como este ha jugado un papel importante en la conformación del ideal reivindicativo, económico, político, social y

cultural que debe tener, así como también del nivel de organización alcanzado siendo este, un bastión del desarrollo de la democracia guatemalteca y de la consolidación de la misma, teniendo como elemento básico el ejercicio de los derechos humanos.

CAPITULO I

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

En este estudio se ha adoptado una perspectiva teórica general que surge de las tesis marxistas⁹, sobre la fuente y la naturaleza de la dinámica de la sociedad. Antes de definir los principales elementos de este marco de análisis, haremos algunas observaciones sobre el status científico del enfoque marxista severamente cuestionado en los últimos tiempos y no por eso menos válido para la científicidad de la ciencia.

Uno de los rasgos más característicos del análisis marxista es su carácter sintético. Su intento es el de abarcar la sociedad en su totalidad/¹⁰, más que el ocuparse de algunos aspectos específicos aislados. Al mismo tiempo es histórico. No analiza las sociedades en términos de sus estructuras en un momento dado sino que intenta llegar a una comprensión de su estructura y de su funcionamiento dentro del contexto de los procesos del cambio histórico.

Estas características analítico-sintéticas y dinámico-históricas se cuentan entre los elementos más atractivos del enfoque marxistas. Más que presentar teorías preconcebidas y de validez universal, este enfoque ofrece supuestos, principios y estructuras que pueden utilizarse en el desarrollo de paradigmas para el análisis de los procesos de cambio social. Además se subraya la definición de "leyes generales",

⁹ Conforme a lo preceptuado en el diseño de investigación previamente aceptado y aprobado por el Doctor Ceseña, Coordinador del Area de Metodología, en cuanto a procedimiento a utilizar en la presente investigación.

¹⁰ Esta totalidad tiene una estructura, por medio de la cual Marx intenta indicar que los diversos elementos están distribuidos de acuerdo con una organización del todo. Esta organización determina la función de cada elemento dentro de la totalidad (Bottomore, 1,966. pag. 13). Estas estructuras de elementos o subelementos están sujetos constantemente al cambio y a la interacción recíproca entre estructuras, los elementos y los subelementos constituyentes representan una serie compleja de mecanismos de retroalimentación. La sistematización althusseriana de los escritos de Marx (cf. Althusser, 1,965; Poulantzas, 1,969; Harnecker, 1,969) distingue tres subestructuras principales en un sistema social: la estructura económica, la estructura ideológica y la estructura jurídico política. " Nosotros nos adherimos a la distinción original del marxismo entre los órdenes económico (la producción), social (las clases) y político (la organización del Estado) " C. Carta de Marx a Annenkov, 28 de diciembre de 1,846".

proposiciones que explican los cambios entre las fases del desarrollo de un modo de producción y el cambio de un modo de producción a otro. Estos paradigmas y "leyes generales" se mueven en primer término en un nivel metateórico donde sus cualidades heurísticas permiten la generación de hipótesis generales que guían y dirigen el estudio de situaciones concretas. Sin embargo, no definen en forma directa ninguna realidad social específica concreta. Son instrumentos teóricos que nos facilitan el proceso de obtención de conocimientos de esta realidad. Los conceptos clave que utilizamos para estudiar la dinámica de clase, la alienación y la conciencia de clase deben ser considerados en esta perspectiva.

Es evidente que Marx estudió la estructura económica del modo de producción capitalista con mayor intensidad y allí elaboró más sistemáticamente el marco teórico. Para otras esferas de la sociedad el desarrollo fue menor, pero ofrece puntos de referencia generales para la investigación. Las áreas de problemas en los cuales el enfoque marxista presenta ventajas definidas superiores sobre otras perspectivas teóricas son en especial las que se refieren al poder, la coerción y el control. No obstante, en estas y en otras áreas no se reclama una validez exclusiva. En la práctica, la naturaleza metateórica de la perspectiva marxista facilita la asimilación de hipótesis de un orden más bajo dentro del marco general mediante una síntesis teórica.

Dentro del modelo de análisis marxista se define a la dinámica básica por una cantidad de proposiciones de tendencias más bien generales.

Ante lo cual se ha considerado necesario hacer un planteamiento de cada uno de los grandes ejes temáticos como lo son los grupos de presión, la caracterización de los trabajadores del Estado, la negociación colectiva, el sindicalismo y el sindicalismo socio-político, lo cual nos permitirá tener una visión clara y precisa de lo que estamos investigando.

1. Grupo de Presión.

Es importante destacar que el hecho de hablar de grupos de presión no excluye la posibilidad de que esos grupos actúen, así mismo, como grupos de interés,

ya que a la vez que ejercen presión sobre el poder público, se constituyen también para resolver los problemas de sus asociados y de sus organizaciones formales en particular.

Tal posibilidad, sin embargo, no autoriza a afirmar que los grupos de interés, son en último término, grupos de presión en el sentido literal de la palabra, ya que lo más correcto sería denominarlos grupos de interés con potencialidad de convertirse en grupos de presión.

En efecto, para que un grupo de presión sea considerado como tal, es preciso comprenderlo dentro de la dimensión política, definida por sus propósitos de participación y control del poder formal y la diferencia con un grupo de interés estriba en que este último no realiza sus expectativas (ni siquiera indirectamente) en forma de acción política con expectativa de dominio.

Duverger, considera que hay dos tipos de grupos de presión, "grupos de presión exclusivos" y "grupos de presión parciales". Dice al respecto, "un grupo de presión es "parcial" si la presión política, no es más que una parte de su actividad, si posee otras razones de existencia y otros medios de acción: por ejemplo, un sindicato obrero que a veces presiona sobre el gobierno, pero persigue objetivos más amplios"¹¹, toda asociación, todo grupo puede llegar a utilizar la presión política en cierto momento de su actividad".

Por el contrario, respecto al grupo de presión exclusivo dice "un grupo de presión es exclusivo si se ocupa únicamente de actuar en el dominio político, de hacer presión sobre los poderes públicos".¹²

Si utilizamos ilustrativamente la Tipología de Duverger para ubicar los sindicatos del Estado de Guatemala, consideramos que los del período de estudio, caerían más dentro de la distinción de "grupos parciales" por cuanto solo en determinados momentos han participado en acciones de presión directa hacia el Estado y con objetivos muy puntuales como lo son los incrementos salariales¹³, por lo

¹² **Ibíd. pag. 337.**

¹³ **Ver en el capítulo III de este trabajo el análisis respectivo.**

que quedan claramente delimitados, en cada una de las luchas reivindicativas llevadas a cabo, en donde producto de esa presión han ido logrando mejores condiciones de vida, vía el incremento salarial.

En contraposición a los sindicatos, observamos que las organizaciones patronales han constituido siempre, "grupos de presión exclusivos".

En su concepción teórica, Duverger considera a los sindicatos como grupos de presión parciales, ya que como lo mencionamos, solamente acuden en determinados momentos coyunturales.

Es así, que según la concepción de León Dion,¹⁴ debemos considerar como grupos de presión, a todo aquel que influye sobre el aparato del Estado en su beneficio particular por medio de tres vías principales:

- a) Los partidos políticos.
- b) Los gobernantes y sus ministros.
- c) Los legisladores.

En el momento en que un grupo de interés presiona a través de las tres vías antes mencionadas, está realizando una acción política y por consiguiente, está dejando de ser grupo de interés para convertirse en grupo de presión.

Sobre aspectos conceptuales y empíricos, tales como los descritos, apoyamos nuestra consideración de que los sindicatos del Estado guatemalteco, son grupos de interés y por lo tanto grupos de presión¹⁵.

Cuando los sindicatos ejercen presión la fundamentan en el número de sus miembros (sindicalizados o no) o bien en el grado de movilización que alcancen en un momento determinado y particularmente en la capacidad efectiva de su organización. En cuanto a las organizaciones patronales, estas ejercen su presión por medio del poder económico y la manifestación de otros grupos a quienes trasladan sus particulares intereses en nombre de un supuesto interés nacional, como es el caso de los grupos cercanos al Estado, los cuales utilizan todos los mecanismos de coerción y

¹⁴ León Dion, *Los Grupos y el Poder en los Estados Unidos*, pág. 80

¹⁵ Esto se demostrara en el capítulo correspondiente al desarrollo del movimiento sindical de los trabajadores del Estado.

presión con las fuerzas de seguridad pública o como ha sido característica en Guatemala, a través de la violencia institucionalizada en cualquiera de sus formas que muy bien se ha desarrollado a lo largo de los gobiernos militares y contrainsurgentes.

Por lo que, la definición de grupo de presión es utilizada para definir la acción que ejercen los grupos sindicales del Estado, a fin de obtener beneficios de carácter particular en favor de sus miembros.

Es preciso entonces comprender que "en la práctica de la realidad, el individuo aislado no significa nada y que su valor consiste en ser parte y producto constituyente de un grupo".¹⁶

Este acercamiento a la participación social y de como el individuo juega su papel en el desarrollo de un grupo social especialmente manifestado en la organización sindical, que es ahí en donde se desarrolla y logra sus intereses comunes, es precisamente esto, lo que le da razón al sindicalismo, los intereses comunes y la satisfacción de los mismos.

Con estas ideas nos podemos adentrar de una manera más reflexiva a la definición de nuestro objeto de estudio constituido por el grupo de presión es así que en "Introducción a la Ciencia Política" de Ricardo Juárez encontramos lo que Ehmann dice, "combinación de personas, agrupadas por actitudes y finalidades comunes, que tratan de conseguir decisiones favorables para sus valores preferidos poniendo en práctica todos los medios que estén a su alcance y en especial mediante el acceso a los órganos de decisión y que lo fundamental en las actividades de los grupos consiste en idear la forma de tener acceso y de influir sobre quienes constitucionalmente tienen el poder de hacer (legislativo) administrar (ejecutivo) y definir (judicial) las leyes".¹⁷

Y es esta definición la que más se ajusta a nuestras necesidades teóricas, en vista de que abarca la estructura del Estado republicano, manifestado por los

¹⁶ Juárez, Ricardo, *Introducción a la Ciencia Política*. pag. 262
Esta es la gran anticipación de Bentley en 1,908, reconocida plenamente en 1,950 y que desde ese momento, constituye la clave de cualquier interpretación de la realidad política.

¹⁷ *Ibid.* pag. 265.

tres poderes, y es precisamente que cuando analizamos el movimiento sindical de los trabajadores del Estado desde esta perspectiva, efectivamente nos damos cuenta de que han podido lograr sus intereses comunes en cada uno de los enumerados por Ehmann, tal y como lo examinaremos más adelante, además que consideremos que el concepto utilizado encaja dentro de la Sociología Política, ya que se concibe que el grupo de presión busca perseguir sus fines a través de la acción política propiamente dicha, dando sustento a nuestra posición de que el sindicalismo de trabajadores del Estado ha jugado una posición de presión real, como lo demostraremos durante el desarrollo de esta investigación.

Si tomamos los elementos que caracterizan a las organizaciones sindicales tenemos:

- a) La división del trabajo, del poder y de las responsabilidades de la comunicación;
- b) La presencia de uno o más centros de poder que controlan los esfuerzos concentrados y los dirigen hacia fines; y
- c) La sustitución de personal, es decir que cualquier persona puede ser cambiada por otra, esto precisamente como principio de la democracia funcional y participativa.

Cuando analizamos entonces cada una de estas características, las encontramos en su forma orgánica de su composición/¹⁸, constituido por un Comité Ejecutivo, en donde cada uno de sus miembros tiene funciones específicas y determinadas incluso con sanciones para aquellos que no las cumplan;¹⁹, así también encontramos un Consejo Consultivo,²⁰ es el Órgano encargado de orientar las políticas a seguir por los miembros ejecutivos y, el tercer elemento, constituido por la plataforma de trabajo, la estrategia y la táctica para lograr los fines para lo que la organización a sido fundada y es precisamente esto lo que hace grande al movimiento

¹⁸ Esto se encuentra contenido en los artículos 222, 223, 224, y 225 del Código de Trabajo.

¹⁹ Artículos 223, y 225, del Código de Trabajo.

sindical mundial y que ha tratado de construirse en Guatemala durante estos últimos años y especialmente en el sector público. La otra característica es precisamente la potestad que tienen todos aquellos miembros que componen la base social del sindicato la cual está constituida por los miembros afiliados, que al final tienen el poder de disponer quien los represente, eligiendo periódicamente a sus representantes, ya sea por el mecanismo de elecciones o bien sustituyendo a uno en el momento en que se considere que ya no llena las expectativas.²¹

Entonces vemos que las características antes anotadas se ajustan a una realidad operante en la organización sindical guatemalteca y por lo tanto tienen validez interpretativa teórica-práctica, constituyendo la base en esta tesis, para formular que el movimiento sindical es un grupo de presión, y que actúa como grupo de presión parcializado.

Por lo que reconocida la importancia de estas nociones, podemos darnos cuenta de que cualquier organización establecida y cuando se han puesto en movimiento los recursos y las capacidades acumuladas por sus miembros, entran en una dinámica dialéctica, en donde aparece una fuerza y una energía muy especiales, capaz de doblegar al gobierno mismo y a sus poderes²².

En este sentido encontramos entonces, que el objetivo principal de un grupo de presión de cara a la sociedad, consiste en el establecimiento de un sistema de relaciones globales apropiadas, lo que le permitiría:

- a) Crear una imagen favorable del grupo hacia el exterior;
- b) Demostrar el interés general y público de sus planteamientos y de su finalidad;
- c) Preparar una audiencia favorable y de fácil resonancia, capaz de apoyar consciente o inconscientemente, sus aspiraciones y exigencias.

En este sentido se han tenido serios problemas ya que muchas de las organizaciones sindicales que ubicamos como grupos de presión casi no llenan los

²⁰ Artículo 224. Código de Trabajo.

²¹ Artículo 207. Código de Trabajo.

²² De este hecho encontramos en la historia reciente de Guatemala a lo vivido el 25 de mayo de 1,993, con el "Serranazo", y como la presión social organizada logró evitar la consolidación del Golpe de Estado fraguado.

objetivos que estos deben llenar tal y como lo vamos a demostrar en algunos casos muy particulares de luchas reivindicativas, sin olvidar que el grupo de presión caracterizado por el Sindicalismo se ubica dentro de los grupos de tipo económico, sin embargo como se demostrará en las Organizaciones sindicales del Estado también se han planteado reivindicaciones de tipo social y de beneficio general tal y como las que aparecen en los Acuerdos del 8 de marzo de 1,988, suscritos entre el Gobierno de Vinicio Cerezo y la Unidad de Acción Sindical y Popular UASP, situación que analizaremos más adelante.

2. **Caracterización de los Trabajadores del Estado.**²³

Un aspecto importante es poder determinar y conceptualizar el fenómeno y particularidad de los trabajadores del Estado.

Tal y como lo mencionamos en nuestro diseño de investigación cuando se menciona a los trabajadores del Estado se les asocia inmediatamente como seres improductivos ya que no producen bienes materiales, o bien que tiendan a transformar la naturaleza, sino lo que estos producen son servicios y los beneficios de su trabajo son apropiados por el Estado.

Recordemos que en el Capitalismo, el Estado no solo interviene como regulador en el proceso de acumulación capitalista (subsidios a sectores productivos y excepciones de impuestos, supuestamente para fomentar la productividad, etc.), sino también como capitalista en sí, pues el Estado desarrolla un circuito de acumulación de capital a través de las instituciones de la "industria pública".

Un ejemplo de esta industria es el servicio de energía eléctrica, los trabajadores producen en ella un excedente del cual se apropia el Estado y que aparece en los saldos positivos del balance del Instituto Nacional de Electrificación I.N.D.E.

Esta ganancia cuesta aún más verla por ser el Estado el que se apropia de este trabajo excedente. En este caso particular también el Estado organiza la

²³ **Demarcación expuesta en el diseño de investigación, previamente aprobado. Pags/11 a 18.**

producción, distribución y comercialización del servicio, además de transformar la naturaleza.

Otros casos son: el del teléfono, "donde hay utilidades"²⁴; el de la empresa de agua potable de Guatemala EMPAGUA²⁵, en general en todas las actividades del Estado (gobierno, municipalidades, empresas autónomas y descentralizadas), en donde al final del ejercicio fiscal se habla de una ganancia y por ende de "plusvalía". Recordemos que llamamos plusvalía al "valor que el trabajo no pagado del obrero asalariado crea por encima del valor de su fuerza de trabajo y del que se apropia gratuitamente el capitalista"²⁶. Los trabajadores del Estado generan Plusvalía, lo que los hace ser tan explotados como los obreros, aunque la ganancia que generan no se la apropian patronos particulares sino el Estado.

A los trabajadores del Estado se les llama también "servidores públicos" porque son quienes sostienen y contribuyen esencialmente a reproducir las funciones del Gobierno, ya que éste tiene la necesidad de mantener un orden social, el Gobierno requiere de aparatos que los sustente y realicen las funciones de reproducción de la ideología dominante²⁷. En otro orden de ideas el Estado surge y con él aparecen los primeros trabajadores de éste y con el tiempo, estos se convierten en una "elite", en comparación con otros sectores de la comunidad; también a lo largo de la historia hemos observado cómo grandes contingentes de estos trabajadores se han unido a las luchas de obreros, campesinos y otros asalariados; ejemplo de ello son las distintas manifestaciones y movilizaciones sociales ocurridas en Guatemala a lo largo de los años noventa.

Los trabajadores del Estado guatemalteco pueden ser clasificados en:

- a) Trabajadores administrativos:

²⁴ Según las informaciones del Gerente de Guatel, Alfredo Guzman durante el año de 1,996, GUATEL, mostró utilidades por Q.560. millones, de los cuales el 5 % es repartido entre los trabajadores, conforme a la Ley orgánica de la Institución.

²⁵ Esta empresa transforma la naturaleza y proporciona un servicio producto de la transformación original, teniendo un valor agregado su producto.

²⁶ Borisov, E. F., Zhamin, V.A., Makarova, M.F., y otros. Diccionario de Economía Política. Pag. 175

²⁷ Poulantzas, Nicos. Estado, Poder y Socialismo, pags. 33-34/

Son aquellos que realizan tareas de gestión control y administración dentro de las dependencias estatales; por ejemplo: directores, pagadores, supervisores, oficinistas y secretarías.

b) Trabajadores técnicos:

Los que tienen a su cargo tareas que se relacionan directamente con el cumplimiento del servicio o funciones inherentes a la dependencia o institución en que trabajan, tales como: ingenieros, administradores, asesores, jefes que orientan el desempeño de las funciones, planificadores.

c) Trabajadores de campo:

Los que trabajan concretando en su forma más inmediata el servicio y que generalmente lo hacen fuera de las dependencias. Algunos de ellos transforman la naturaleza, los camineros, los linieros, cadeneros, peones etc.²⁸

De lo anterior podemos concluir que entre los trabajadores del Estado hay tal diversidad de trabajadores, que coinciden miembros de capas medias, con aquellos provenientes de los sectores más pobres de la estructura social guatemalteca.

La pertenencia a grupos intermedios de la sociedad, así como la característica no homogénea de los trabajadores estatales, hace que algunas veces se tenga comportamientos parecidos a los de la pequeña burguesía (individualismo por ejemplo) y se olvide que todos son trabajadores asalariados y que venden su fuerza de trabajo como único medio para subsistir en este mundo capitalista.

Sin embargo, el que muchos de los trabajadores estatales pertenezcan a capas medias, no debe llevarnos a conclusiones negativas que hagan subestimar su papel, de ahí lo importante de su estudio como grupo organizado y como manifestación de grupo de presión, concepto aquí desarrollado el cual es objeto de nuestra investigación y planteamiento de hipótesis en la misma.

²⁸ A partir de 1,986, existe una clasificación detallada en el Manual de Puestos y Salarios del Gobierno de la República de Guatemala, implementado por la Oficina Nacional de Servicio Civil, siendo esta la estructura de la Administración Pública diseñado para, del periodo de apertura democrática.

El hecho de que no posean medios de producción posibilita el tener posiciones consecuentes y coincidentes con los intereses de obreros, campesinos y de los sectores populares. Adicionalmente, el hecho de pertenecer a una clase social, no significa que se defiendan los intereses de dicha clase, ya que hay obreros y campesinos que en lugar de defender los intereses de su clase, defienden los intereses de los patronos.

Los trabajadores estatales, provenientes de grupos intermedios o capas medias, pueden llegar a defender los intereses de las mayorías, de los intereses que son portadores, tal y como se demuestra en el presente trabajo, en los años que abarca esta investigación, encontramos indicadores que lo demuestran, defendiendo la justicia, progreso social y principalmente la reivindicación económica. Es obvio que existe también la opción de defender los intereses de la injusticia social, el atraso, la miseria y la violencia institucionalizada, de la que es objeto los grupos mayoritarios guatemaltecos.

El Estado sostiene los intereses de las clases dominantes sobre los intereses de las mayorías de las clases sociales, podemos entender que más que “servidores públicos”, como se quiere hacer creer, son servidores de esas clases dominantes; al ser servidores de la clase dominante, tienen una posición que los hace ser dependientes y subordinados respecto al Estado y los oligarcas. En este sentido son una especie de auxiliares para el logro de sus objetivos. Habría que agregar que también el Estado depende de estos trabajadores para poder mantenerse y reproducirse y por ello no están determinados a ser servidores eternos de las clases dominantes. Su condición de asalariados les hace también poder levantar reivindicaciones comunes a todo el movimiento popular, ya que también sufren de la carestía de la vida, el incremento en los precios de la canasta básica, transporte y el peso de la deuda externa.

Por las condiciones del país, en la lucha por la consolidación de la democracia real, participativa y con justicia social, coinciden todos los sectores populares y dentro

de ellos los trabajadores estatales tienen un papel importante que jugar como lo han hecho.

3. Negociación Colectiva

Pueden definirse como "negociaciones colectivas"²⁹ las que se efectúan entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte y una o varias organizaciones de trabajadores, por la otra, con el objeto de llegar a un acuerdo sobre las condiciones de trabajo y contratación.

Cuando no existe una organización representativa de trabajadores pueden intervenir en las negociaciones representantes de los trabajadores debidamente

²⁹ El artículo 2 del Convenio Internacional del Trabajo número 154, "Convenio sobre la Negociación Colectiva", 1981, ratificado por Guatemala, dice:
"Artículo 2

A los efectos del presente Convenio, la expresión "negociación colectiva" comprende todas las negociaciones que tiene lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

- a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
- b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
- c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez".

Por su parte, el artículo 5 del mismo Convenio, dice:

Artículo 5.

Se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva.

2. Las medidas a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán tener por objeto que:

- a) la negociación colectiva sea posibilitada a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividad a que se aplique el presente Convenio;
- b) la negociación colectiva sea progresivamente extendida a todas las materias a que se refieren los apartados a), b) y c) del artículo 2 del presente Convenio;
- c) sea fomentado el establecimiento de reglas de procedimiento, convenios entre las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores;
- d) la negociación colectiva no resulte obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas;
- e) los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva".

Véanse además el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala y el Acuerdo Gubernativo número 221-94, del 13 de mayo de 1994, que contiene el siguiente de su publicación.

Reglamento para el Trámite de Negociación, Homologación y Denuncia de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo de Empresa o Centro de Producción Determinado, el cual se publicó en el Diario Oficial el 18 de mayo de 1994 y cobro vigencia al día siguiente de su publicación.

elegidos y autorizados por estos conforme a lo dispuesto por la legislación, nacional. No se considera en cambio, a estos efectos, como representantes de los trabajadores a cualquier asociación de obreros instituida, dominada o subvencionada por los empleadores o cualquiera de sus agentes.³⁰

Precisemos ciertos puntos de la definición anterior:

El primero es el requisito de que las negociaciones se celebren "con el objeto de llegar a un acuerdo". Aunque no se llegue a un acuerdo o incluso, si su fracaso provoca una huelga o un boicot, las discusiones celebradas podrán considerarse como negociaciones colectivas si ambas partes se han esforzado sinceramente por conseguirlo.

El segundo punto es el de las partes que intervienen en las negociaciones. Pueden ser parte un solo empleador, y así sucede en numerosos casos de negociaciones celebradas por representantes obreros.

En este punto es necesario que nos detengamos a determinar los mecanismos en que la realidad guatemalteca se desenvuelve; por un lado tenemos a aquellos funcionarios de las distintas instituciones descentralizadas, que manifiesta el tipo de negociación colectiva por la vía directa,³¹ constituyendo una verdadera "negociación colectiva".

En cuanto a las entidades centralizadas, la regla de negociación se ha demarcado por la negociación directa pero en el proceso de homologación de los pactos colectivos en donde se establecen los mecanismos y requisitos que deben llenar los pactos colectivos de condiciones de trabajo, tanto de la iniciativa privada como los del Estado,³² conforme al artículo 52, segundo párrafo del Código de

³⁰ Así lo establece la Recomendación sobre los contratos colectivos (número 91) adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 34.a reunión que se celebró en Ginebra en 1,951, y ratificada por Guatemala.

³¹ En cuanto a la vía directa en la Negociación Colectiva, está contenida en los artículos 374, 375 y 376 del Código de Trabajo, y sustentado en los artículo 3 y 4 del Convenio Internacional del Trabajo, número 98, relativo a la "aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva", 1,949, ratificado por Guatemala.

³² En este sentido el Acuerdo Gubernativo número 221-94 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Reglamento para el tramite de negociación, homologación y denuncia de

Trabajo, establece, "El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe estudiar el texto del pacto sin pérdida de tiempo y en caso de que contenga violación a las disposiciones del presente Código, o de sus reglamentos o de las leyes de previsión social, debe ordenar a las partes ajustarse a las disposiciones de ley.

Aunque más adelante trataremos lo dañino que ha sido este procedimiento para los trabajadores del Estado en las entidades centralizadas, es importante señalar que los trabajadores no han podido lograr mejores reivindicaciones económicas y sociales producto del proceso de homologación y de que las leyes conexas tales como la Ley Orgánica del Presupuesto, es limitante, como ha quedado demostrado en los proyectos de pactos colectivo tales como los del Ministerio de Energía y Minas, Ministerio de Finanzas Publicas, entre otros, y que más adelante analizamos con más detenimiento.

4. Sindicalismo

El sindicalismo apareció como una de las consecuencias de la Revolución Industrial, pero también del advenimiento de la Sociedad liberal y del proceso democratizador que ella promovió decididamente al degradar y fácilmente quebrar las desigualdades culturales típicas de origen medieval y al extender y perfeccionar el contenido de su juridicidad.

Sindicalismo y democratización se hallan fundidos en una misma experiencia histórica dentro del contexto mas abarcador de la sociedad moderna. Su relación sin embargo, no es simple, ni en el plano de las ideas que orientan el comportamiento, ni en el horizonte comprometedor e irreparable de la acción. A veces se movieron en un mismo sentido y a veces chocaron, aunque el marco de sus vicisitudes históricas varió según período y países lo cual a dado su dosis de peculiaridad y complejidad al análisis del problema.

La definición de Sindicalismo tiene varias aristas dependiendo del enfoque que se le quiera dar; en este trabajo hemos adoptado una concepción científica.

los pactos colectivos de condiciones de trabajo de Empresa o Centro de Producción determinado.

Una definición de sindicalismo de V.L. Allen dice: "es la acción colectiva para proteger y mejorar el propio nivel de vida por parte de individuos que venden su fuerza de trabajo". En realidad surge como reacción a las condiciones en que se encuentra la clase obrera en el sistema industrial capitalista, pero representa también una fuerza capaz de cambiar la sociedad entera; el sindicalismo se concretiza en organizaciones que gradualmente se someten a las reglas de una determinada sociedad, pero se halla sostenido por fines que trascienden la misma organización y que a menudo entran en contradicción con ella; dirige y alimenta el conflicto dentro y fuera de las empresas, pero encauza la participación social y política de amplias masas, integrándolas en la sociedad.

En el Código de Trabajo de Guatemala, en el artículo 206, encontramos "Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

Son sindicatos campesinos los constituidos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades y labores se desarrollan en el campo agrícola ganadero.

Son sindicatos urbanos los no comprendidos en la definición del párrafo anterior.

Las disposiciones del presente capítulo son aplicables a toda clase de sindicatos, sean urbanos o campesinos".³³

La dimensión y profundidad de la teoría marxista, sin duda, impide reducirla a la doctrina de la corriente socialista dentro del movimiento sindical; resulta más bien fundado hablar de una "teoría marxista del sindicalismo", basándose en los análisis de

³³ Véanse Convenios Internacionales del Trabajo números 87 y 98, sus Normas reglamentarias, asimismo, artículo 102 inciso q, y 116 de la Constitución Política de la República y el decreto 71-86 sus reformas 35-96 del Congreso de la República de Guatemala, además los artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y el 16 de la Convención Americana sobre Derechos humanos.

Marx y de sus seguidores relacionados con este tema. De hecho el fenómeno específico de la asociación obrera y de la acción sindical tiene de por sí un relieve relativamente modesto en el sistema teórico marxista y no se puede comprender sino en el contexto de la sociedad capitalista y de los factores de su cambio, contexto en el que la clase obrera y sus luchas, como fenómeno más general, desempeñan una función central. Los aportes que el marxismo ofrece para un análisis del sindicalismo, a pesar de que sean menos específicos, son de todos modos más amplios de los que ofrecen otras teorías. En primer lugar coloca el fenómeno sindical en el contexto de una sociedad estructuralmente dividida en clases, posibilitando superar los límites de un análisis puramente psicológico o de comportamiento respecto de sus orígenes y motivaciones; coloca el conflicto industrial en el ámbito de una teoría del cambio social permitiendo ir más allá de sus consecuencias inmediatas; con el fin de ver la constante tensión para llegar a un orden social distinto; describe el movimiento asociativo sindical como una de las distintas formas históricas de organización obrera, lo que permite evaluar sus funciones específicas, los límites exactos y las relaciones con otros instrumentos de acción de la clase obrera, antes que considerarlo como la única expresión natural de las necesidades y de la cultura obreras.

En Marx "la organización sindical es un importante instrumento en las manos del proletariado para defenderse contra el empeoramiento de sus condiciones; pero en la medida en que consiga superar tales condiciones de manera definitiva, estas no dejan a largo plazo, espacio para una lucha a fondo por la abolición del trabajo asalariado".³⁴

Ahora bien, bajo el perfil político, el sindicalismo se califica como un centro de intereses y de poder dirigido a realizar, si bien con métodos de acción distintos de los partidos obreros, el mismo objetivo fundamental que consiste en la emancipación de la clase trabajadora. Lo que significa que, en la realidad actual, ha perdido terreno la tradicional distinción entre partidos y sindicalismo, razón de la presunta diversidad de naturaleza de los objetivos perseguidos: naturaleza política, en un caso; económica,

³⁴ A. Losovski. Marx y los Sindicatos pag. 9.

en el otro. Decisiva, en cambio es sólo la naturaleza distinta de los instrumentos utilizados para la realización. Con este planteamiento podemos desarrollar una concepción básica del sindicalismo socio político que se fundamenta en la autonomía sindical que implica la independencia del sindicalismo del Estado, los partidos políticos y los empresarios, para así poder defender con más posibilidades los intereses fundamentales de los trabajadores como clase.

La autonomía sindical no debe ser confundida con posturas anarquistas o espontáneas, ni tampoco con las conocidas tesis del "sindicalismo puro" que colocaron a las organizaciones sindicales por encima de los partidos políticos. Se asimila a posiciones corporativas o neocorporativistas que exigen que las organizaciones sindicales se convierten en parte integrante de la estructuras del Estado o correas de transmisión de sus políticas y programas.

La autonomía sindical significa que la organización sindical se conciba a si misma como un actor social que se coloca frente a la sociedad y el Estado con propuestas de cambios socioeconómicos propios, como actores que tienen una cultura política sindical autónoma y proyecto propio acordado por y para los trabajadores.

5. Sindicalismo Socio Político

El sindicalismo socio político promueve la relación entre partidos y sindicatos, preservando la autonomía de ambas instituciones y concentrando la cooperación en la lucha por la instalación y consolidación de la democracia. La influencia de los partidos políticos afines al movimiento obrero sobre los sindicatos es muy fuerte. Ello se explica ante todo, porque algunas organizaciones han podido constituirse y desarrollarse a través del apoyo de los partidos políticos.

A su vez, es muy importante que los trabajadores participen en los partidos, en su doble calidad de ciudadanos y sindicalistas porque ello es la principal garantía para que esos partidos preserven y desarrollen sus posiciones de transformación, equidad social y solidaridad con la acción sindical.

Hay que partir del hecho que el partido político no es una institución ajena a los intereses de los sindicatos.

La relación entre sindicato y partido es una relación compleja que incluye un conjunto de componentes políticos, educativos, culturales y científicos.

En efecto, el partido político, como voluntad popular organizada para el ejercicio del gobierno, es ámbito preferencial para la actividad científica en tanto su ideología, plataforma partidaria, estructura, etc., deben dar cuenta de la logística histórica de la sociedad nacional, la dinámica entre estas y el mundo en su conjunto.

El objetivo de las organizaciones sindicales de luchar por una ampliación de los sistemas políticos democráticos pluralistas, para que estos reconozcan los derechos de los trabajadores y la legitimidad de la acción sindical, puede llevar a que se estreche la cooperación con partidos democráticos que planteen proyectos socio-políticos progresistas.

Pero, qué ocurre si el partido político popular envejece, se degrada y se rinde ante la imposición de grandes grupos económicos, en este caso los efectos sobre la relación partido-sindicato son extremadamente negativos.

En algunos países de la región se está produciendo un distanciamiento entre partidos afines y sindicatos. Es muy evidente que en muchos países los partidos afines están siendo penetrados por modalidades sofisticadas de la ideología neoliberal conservadora.

El partido deja de interesarse en promover la acción sindical autónoma, salvo que necesite algún apoyo circunstancial para la lucha política.

El activo sindical del partido es utilizado para las políticas internas partidarias, desestimando la formación sindical calificada y autónoma, en cambio se busca captar los cuadros sindicales para apoyos partidarios sectoriales. Por ejemplo, si el partido está en el gobierno y aplica políticas de ajuste estructural, todos los fenómenos anteriores se agravan porque se trata de comprometer indiscriminadamente al movimiento sindical con las políticas de ajuste. En este caso se llega a promover

desde el Estado un sindicalismo para estatal, tal el caso mejicano con los llamados "charros".

Cuando el partido político pierde su capacidad de promover la renovación moral e intelectual de la sociedad y se convierte en una "maquinaria electoral", la relación sindicato-partido deja de ser una relación de creación político científica entre instituciones autónomas, y se convierte en una relación burocrática y de protección mutua de los intereses económicos de la elite política y sindical. De este modo se detiene el flujo de información científica del partido al sindicato y viceversa.

CAPITULO II

ANTECEDENTES DEL MOVIMIENTO SINDICAL DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO.

Al romper con el proceso democrático de 1,944-1,954, el cual pretendía gestar un desarrollo capitalista y, que dejó huellas imborrables en las estructuras sociales entre las que podríamos mencionar, el auge de las masas y su organización durante esta época, reconociéndose el derecho a la sindicalización. La contrarrevolución trajo una profunda crisis estructural, cargada de ciclos de violencia que afectan a las organizaciones sindicales, cuya lucha reivindicativa se ve limitada por las políticas genocidas desatadas al interior del país por el Estado, como reacción al conflicto armado interno, se conforma una estructura insurgente que tiene su basé en la fuerza armada y revolucionaria, de lo cual Eduardo Galeano escribió magistralmente "Guatemala es una clave de América Latina, es el crisol en el que se ha forjado la revolución de América Latina" situando a Guatemala como el eje de la más brutal represión.

Hasta el día de hoy, los latinoamericanos consideran la revolución del 44-54 y su derrocamiento como un punto decisivo para todo el continente; las sublevaciones de los años sesenta, setenta y ochenta, también tuvieron su importancia vital fuera de Guatemala, cada uno a su manera, por lo que Guatemala se convirtió en el "laboratorio de la contrarrevolución", desde la intervención de la Central de Inteligencia Norteamericana, C.I.A., en 1,954, hasta la contrainsurgencia dirigida por el Pentágono, entre 1,966-68 y la "solución Guatemala", de tierra arrasada en los años ochenta; producto de la reconceptualización de la guerra contrainsurgente denominada Guerra de Baja Intensidad. En general en palabras de Galeano, Guatemala sigue siendo "una fuente de grandes lecciones dolorosamente aprendidas."³⁵

³⁵ Jonás, Susanne. *La Batalla por Guatemala* pag. 37-.

Dentro de todo este proceso, es necesario tenerlo presente ya que solamente así podemos entender el desarrollo del movimiento sindical de los trabajadores del Estado y de sus problemas para mantenerse vigente. El aniquilamiento del movimiento sindical se inició con sistematicidad a finales 1,979; se agudizó en 1,980, cuando se logró desarticular a organizaciones sindicales que producto de la lucha reivindicativa se habían constituido tales como, la Coordinadora Nacional de Unidad Sindical (CNUS), la Central Nacional de Trabajadores (C.N.T.) y la Federación de Acción Sindical de Guatemala (FASGUA)³⁶ y en 1,981, cuando se logra debilitar profundamente al Frente de Trabajadores de Guatemala (F.T.C.) y a la Federación de Empleados Bancarios y de Seguros (FESEBS), como parte del plan de contrainsurgencia como primera manifestación para desarticular al movimiento guerrillero. La forma del asesinato, el secuestro y la intimidación directa provocó el debilitamiento de éste, en todas sus estructuras.

Fue en los dos últimos años de gobierno del Gral. Romeo Lucas García, (periodo de 1,978 a 1,982), que se reprimió agudamente a las organizaciones sindicales y populares urbanas y rurales.

En este periodo, la actividad sindical y popular prácticamente se vio claramente limitada, esto debido a la oleada represiva y nadie se atrevía a asumir la responsabilidad de ser dirigente sindical y mucho menos a ser miembro de un comité ejecutivo sindical.

Sin embargo, durante marzo de 1,982, se da un Golpe de Estado, en contra del General Romeo Lucas García, lo cual permitió que se creara la Confederación de Unidad Sindical de Guatemala (CUSG), liderada por un ex-directivo del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Eléctrica de Guatemala (Luz y Fuerza), el abogado laboral, Juan Francisco Alfaro. Con la creación de esta organización sindical, podríamos decir que es el reinicio del movimiento sindical y este comenzará nuevamente a salir a flote.

³⁶ El análisis de estas organizaciones no se plantea ya que no corresponden al estudio, pero para mayor información consultar los Cuadernos de Formación y capacitación de Ciencia y Tecnología para Guatemala A.C. CITGUA. 1, 2, y 3.

Son muchos los factores que nos muestran que a partir de 1,984 se inicia el proceso de recomposición del movimiento sindical; entre ellos podemos mencionar los siguientes:

La aguda crisis económica de los trabajadores, producto de la coyuntura internacional demarcada por el inicio del Programa de Ajuste Estructural, lo que trae como consecuencia lógica, que los trabajadores busquen formas para contrarrestar la crisis económica a la que se ven enfrentados, encontrando el camino de la organización social, como un mecanismo válido para hacer valer sus derechos, constituyéndose de esta manera la necesidad de la figura del sindicalismo, o bien la nueva etapa del sindicalismo en Guatemala, la que considero como la tercera etapa.

En agosto de 1,983, el Gral. Oscar Mejía Victores, lleva a cabo un nuevo golpe de Estado en contra del Gral. Efraín Ríos Montt, producto del fundamentalismo y discurso moralista de éste, lo cual choca con el ejército decidiendo entonces su derrocamiento y es así como se inicia el proceso de "apertura democrática" convocándose a una Asamblea Nacional Constituyente para elaborar una nueva Constitución Política de la República, la número diecinueve en la historia independiente y republicana del país. En esta Constitución de 1,985, se introduce el artículo 116, el cual brinda el derecho a la libre sindicalización de los trabajadores del Estado.³⁷

Con la introducción de este artículo, la mayoría de trabajadores del Estado, que habían participado en asociaciones, grupos mutualistas y otras formas de cohesión social, inician el proceso hacia la construcción de sindicatos, que en algunas instituciones estatales contaban con personería jurídica de sindicatos del período de la revolución del 44-54, lo que hicieron fue recuperarla, acreditando nuevos directivos, situación que surtió efecto, encontrándose dentro de estos a los sindicatos de Correos Nacionales, Tipografía Nacional y Caminos, cuyas organizaciones sindicales habían

³⁷ El artículo 116, de la Constitución Política en su segundo párrafo establece: Se reconoce el derecho de huelga de los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas. Este derecho únicamente podrá ejercitarse en la forma que preceptua la ley de la materia y en ningún caso deberá afectar la atención de los servicios públicos.

sido aprobadas en 1,947 y 1,950, pero suprimidas indirectamente por el decreto 21 del Coronel. Castillo Armas/³⁸

En 1,986, es emitido el Decreto Legislativo 71-86, del Congreso de la República, Ley de Sindicalización y Huelga de los Trabajadores del Estado de Guatemala/³⁹, completándose así el círculo para la entrada en vigencia de un nuevo movimiento sindical, el cual llegaría a contar con una base social significativa en cuanto a su capacidad de movilización y logros reivindicativos, constituyéndose así en un grupo de presión parcial, como se demarca en el marco teórico de este estudio, y que a la vez constituye parte de nuestra hipótesis.

Como mencionamos anteriormente con este decreto, instrumento jurídico de los trabajadores del Estado, proliferó el movimiento sindical del sector público.

Surgen nuevos sindicatos, como el del Instituto Nacional de Fomento Municipal (INFOM), el del Instituto Nacional de Capacitación y Productividad (INTECAP), Instituto Guatemalteco de Turismo (INGUAT), entre muchos otros que se constituyeron en nuevas instituciones de derecho público, para defender a sus afiliados, perfilando así la nueva estructura sindical de los trabajadores del Estado de Guatemala. Estas organizaciones le dan vida a la denominada Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores del Estado de Guatemala (FENASTEG), "nuestra federación actual no nació con ese nombre, en un principio se le llamó coordinadora y estuvimos buscando algunos nombres, pero bueno, ya a finales del año de 1,986 y ha principios de 1,987, se había ya madurado el nombre como producto del trabajo de seminarios surgiendo, así el de FENASTEG, como expresión de los sindicatos ya

³⁸ Este decreto, conocido con el número 21, mandaba que todos los directivos sindicales acreditados legalmente debían presentarse para constatar que ninguno tenía nexos con el sistema comunista que estaban combatiendo, sirviendo definitivamente de mecanismos de intimidación y represión hacia la organización sindical existente. Por lo que muchas organizaciones sindicales quedaron acéfalas, hasta 1,986 que nuevamente aparecieron.

³⁹ El cual fue modificado en abril de 1,996, por el decreto 35-96, conocido popularmente como "Ley anti huelgas", por parte de los sectores organizados del país, por contener prácticamente una violación a la libertad de organización sindical de los trabajadores del Estado, además de vedar el derecho de la negociación colectiva. Debe recordarse que nuestro periodo de análisis y estudio no comprende el periodo de la vigencia con este

existentes, con personería jurídica y otros en formación y que llegamos a ser aproximadamente 9, entre los que se encontraban Ministerio de Cultura Antropología e Historia, y el Ministerio de Finanzas Públicas, el Instituto Nacional de Electrificación, Instituto Nacional de Fomento Municipal, del Organismo Judicial, del Instituto de Transformación Agraria, Instituto de Productividad y Capacitación, Bienestar Social, Dirección General de Agricultura.⁴⁰ Con el tiempo la FENASTEG se constituyó en la primera fuerza sindical de los trabajadores del Estado, llegando a contar hasta con 33 organizaciones sindicales nacionales y 19 organizaciones de sindicatos de trabajadores municipales, en 1,989.

Esta organización sindical, la más representativa para la época, negoció con el Gobierno de la República, entre ellos el del Lic. Vinicio Cerezo, del Ing. Serrano Ellás y con el Lic. Ramiro de León Carpio, casi por siete años consecutivos, 1,988, 1,989, 1990, 1,991, 1992, 1993 y parte de 1,994, cuando surge otra instancia sindical, la Federación de Servidores Públicos, dividiendo así, a los trabajadores del Estado, en la negociación que se llevaba a cabo en abril de 1,994, con el Lic. Ramiro de León Carpio, quien aprovechó esta instancia para dividir a los trabajadores del Estado.

La FENASTEG, decide a través de un seminario realizado en mayo en la Villa de Amatitlán afiliarse a la Internacional de Empleados Públicos, de orientación Social Demócrata.

Actualmente el número de organizaciones sindicales del Estado registrados en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en el período de estudio es de 178 sindicatos, al 13 de junio de 1,995⁴¹ y que prácticamente abarcan un 95 % de toda la administración pública, reflejando así el nivel de fuerza y capacidad de este sector para movilizar y lograr objetivos inmediatos.

Por lo que podemos determinar que las tres etapas por la que ha atravesado el movimiento sindical de los trabajadores del Estado es a partir de 1,945, cuando se

decreto, el cual definitivamente viene a restringir al ya deteriorado movimiento sindical de los trabajadores del Estado.

⁴⁰ Entrevista al Lic. Víctor Balcarcel, Primer Secretario de la FENASTEG, y Secretario General del Sindicato del Instituto de Fomento Municipal INFOM. Actualmente exiliado en Canadá.

permite a los trabajadores sindicalizarse, situación que viene a romperse con el período contra-revolucionario, para dar paso a la organización de hecho, producto del terremoto de 1,976, en donde surge una instancia denominada Coordinadora Emergente de Trabajadores del Estado C.E.T.E., la cual fue duramente reprimida a finales del 1,970 y principios de 1,980, en esta organización participaron básicamente organizaciones de tipo gremialista y no propiamente sindicatos ya que estaba prohibido, para luego dar paso al actual proceso que se inicia en 1,985, con el denominado proceso de la apertura democrática, siendo parte del esquema internacional del fin de conflictos armados.

El movimiento sindical como expresión de reivindicación, manifestada en cada uno de los distintos procesos de lucha y movilización, vino acompañada de conquistas económicas, “cómo mencionaba el presidente Cerezo Arevalo, las manifestaciones son la música de la democracia”, el cual “inteligentemente” manejaba la relación trabajadores-gobierno; recordemos que era el primer gobierno de la Democracia Cristiana Guatemalteca, después de pasar casi treinta años de gobiernos totalitarios y militares, en donde la Democracia Cristiana jugó un papel de oposición; pero este mensaje del Presidente Cerezo, también demarcaba la disposición al dialogo y efectivamente se intentó y se dio, durante este periodo, producto de los movimientos reivindicativos llevados a cabo durante su gestión. Constituyendo un grado de consolidación del recién estrenado movimiento sindical estatal, acompañado de otros sectores organizados sobre todo de derechos humanos, los cuales vinieron a darle un pequeño respiro al recién estrenado proceso democrático, en una sociedad enfrentada, antagónica, y racialmente discriminatoria, donde estos grupos de derechos humanos vienen a constituirse “en la voz de los sin voz”.⁴²

Con todo esto, podemos decir que es a partir de 1,986, que se demarcan las posiciones y cobra vigor el movimiento sindical y muy especialmente en los trabajadores del Estado. Estos trabajadores habían adquirido experiencia de grupos gremialistas y mutualistas, en donde se vedaba el derecho a la sindicalización tal y

⁴¹ Fuente Boletín estadístico del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. No. 6-

como lo establece la Ley de Servicio Civil, que es ley que regula las relaciones laborales de la administración pública.

Conforme a las estadísticas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social encontramos los siguientes datos relacionados con la inscripción y legalización de las organizaciones sindicales periodo 1,986-1,994, los cuales trasladamos por considerar de suma importancia.

⁴² Jones Susanna. La Batalla por Guatemala. Pag. 196.

Anexo I LISTA DE SINDICATOS INSCRITOS DURANTE EL PERIODO

1,986-1,994⁴³

<i>INSTITUCIÓN</i>	<i>C⁴⁴</i>	<i>D⁴⁵</i>	<i>AÑO</i>
Banco de la Vivienda		X	1987
Banco de Desarrollo Agrícola		X	"
Instituto Nacional de estadística		X	"
Corporación Financiera Nacional		X	"
Ministerio de Finanzas	X		"
Pto. Sto. Tomas de Castilla		X	"
Instituto de Fomento Municipal*		X	"
Pto. de San José		X	"
Instituto de Capacitación y Productividad*		X	"
Área de Salud Suchitepequez	X		"
Empresa Portuaria Sto. Tomas de Castilla		X	"

⁴³ Datos proporcionados por la Dirección General de Trabajo, extraídos de los libros respectivos.

⁴⁴ Nos indica que son instituciones centralizadas.

⁴⁵ Nos indica que son instituciones descentralizadas.

			1988
Fomento de Hipotecas Aseguradas		x	"
Obras Publicas Zona 3 Mazatenango*	x		"
Programa erradicación de la mosca del mediterráneo*	x		"
Trabajadores Sociales del IGSS		x	"
Secretaria de Bienestar Social*	x		"
Migración*	x		"
Dirección Gral. Servicios de Salud*	X		"
Dirección de Mobiliario Escolar*	X		"
Organismo Judicial		x	"
Ministerio de Trabajo y Previsión Social*	X		"
Instituto de Sismología y Vulcanología INSIVUME	X		"
Centro Nacional del Libro de Texto*	X		"
Instituto Nacional de Transformación Agraria*		x	"
Escuela Central de Agricultura*	X		"
Aduana Sto. Tomas de Castilla	X		"
Oficina Regional Educación Extra escolar*	X		"
Obras Publicas Zona 4 Quetzaltenango*	X		"
Dirección General Servicios Agrícolas*	X		"
Zoológico la Aurora	X		"
Aeronáutica Civil	X		"
Rentas y Aduanas de Pto. Barrios	X		"
Ministerio Cultura y Deportes*	X		"
Ministerio de Desarrollo Urbano y Rural*	X		"
Oficina de Servicio Civil*	X		
			1989
Cementerio Gral. y Dependencias*	X		"
Hospital San Juan de Dios*	X		

Ministerio de Cultura y Deportes*	X		"
Agrónomos del Banco desarrollo Agrícola		x	"
Centro Cultural de Guatemala*	X		"
Hospital Roosevelt*	X		"
Aeronáutica Civil	X		"
Sindicato de Docentes e Investigadores de la USAC*		x	"
Obras publicas Z. 8 Jalapa	X		"
Contraloría de Cuentas		x	"
Unidad de Acueductos Rurales*	X		"
Unidad de Construcción de Edificios Escolares*	X		"
Instituto de Comercialización Agrícola*		x	"
USIPE*	X		"
Empresa de telecomunicaciones		x	"
Zona Libre Industria y Comercios Sto. Tomas		x	"
			<u>1,990</u>
Obras publicas Zona 9 Escuintla	X		"
Obras Publicas Zona 5 Huehuetenango	X		"
Comité de Reconstrucción Nacional*	X		"
Profesionales del IGSS		x	"
Malaria*	X		"
Enfermería del IGSS		x	"
Ministerio de Energía y Minas*	X		"
Tribunal Supremo Electoral		x	"
Obras Publicas Zona 7 Chiquimula	X		"
Dirección Gral. Servicios Pecuarios*	X		"
Médicos del Ministerio de Salud	X		"
Instituto Nacional de Cooperativas*		x	"
Tipografía Nacional*	X		"

Instituto de Ciencia y Tecnología Agrícola*		x	"
Hospital San Juan de Dios*	X		"
Empresa Portuaria Pto. Quetzal		x	"
Profesionales Universitarios Ministerio de Salud Pública*	X		"
			<u>1,991</u>
Administrativos y de Servicios de la Educación*	X		"
Instituto Guatemalteco de Turismo*		x	"
Instituto de Antropología e Historia*	X		"
División de Malaria*	X		"
			<u>1,992</u>
Dirección de Bosques y Vida Silvestre*	X		"
Hospital Salud Mental	X		"
Área Salud Retalhuleu	X		"
Ministerio de Desarrollo Urbano y Rural*	X		"
Obras Públicas Zona 3 Chiquimula	X		"
Mantenimiento y Reparación de Edificios Escolares*	X		"
Ministerio de Economía	X		"
Sección Transportes Ministerio de Salud Pública*	X		"
Instituto de Administración Pública		x	"
Instituto de Adiestramiento para personal de Salud Pública Quirigua	X		"
Área Norte Salud	X		"
Dirección Gral. Recreación y Deporte*	X		"
Salud Pública Jutiapa	X		"
			<u>1,993</u>
Obras Públicas Quiché	X		"
Relaciones Públicas de la Presidencia de la República*	X		"
Congreso de la República		x	"

Obras Publicas Región III Zacapa	X		"
Educadores de Enseñanza Media de Guatemala	X		"
Independiente de Obras Publicas	X		"
Mantenimiento y demás dependencias Ministerio de finanzas	X		"
Consejo Nacional Protección de la Antigua*		x	"
Dirección Gral. Radio difusión y Televisión*	X		"
Registro Gral. de la Propiedad		x	"
Unidad de Formación de Recursos Humanos Agricultura*	X		"
			1,994
Droguería Nacional*	X		"
Instituto Nacional de Cooperativas*		x	"
Hospital Regional San Benito Peten	X		"
Salud Publica Huhuetenango	X		"
Hospital de Amatitlan	X		"
Hospital Roosevelt	X		"
Salud Publica Chichiquimula	X		"
Obras Públicas Región II Alta y Baja Verapaz	X		"
Hospital Escuintla	X		"

* Todos los sindicatos que aparecen con asterisco, formaron parte de la Federación Sindical de trabajadores del Estado, FENASTEG, en el periodo de este estudio.

CAPITULO III

ANÁLISIS DESCRIPTIVO DEL DESARROLLO DE LOS MOVIMIENTOS SINDICALES REIVINDICATIVOS DURANTE EL PERIODO 86-94

Consideramos que con la caída del General Lucas García del Poder, se inicia en Guatemala una nueva tendencia, demarcada por los conceptos de "apertura democrática" y el inicio del reacomodo del bloque hegemónico en el poder, para dar paso a gobiernos civiles y la vigencia del reconocimiento de los derechos humanos, en donde precisamente encontramos el derecho a la libre organización y el derecho a la sindicalización⁴⁶ por lo que a partir de 1,985, con la Nueva Constitución Política, se concede la sindicalización de los trabajadores del Estado y también se estipula el artículo 46, preeminencia del Derecho internacional, dando un respaldo a los Convenios de la O.I.T ratificados por Guatemala teniendo en cuenta que los convenios sobre el trabajo son parte de los Derechos Humanos.

De ahí, que con la salida de las primeras 96,000 onzas de oro, "de la negociación llamada Swap"/⁴⁷, para pagar combustible ya utilizado; las nuevas colas en las estaciones de gasolina; la amenaza de los avicultores de paralizar su producción y la crisis en los centros hospitalarios, eran los signos visibles de la crisis por la que Guatemala atravesaba en los primeros días del mes de julio, de 1,985 lo cual estaba a escasos tres meses y medio del proceso electoral, demarcado ya por demandas y posiciones de organizaciones sindicales. Estas condiciones económicas nacionales le dan paso a reivindicaciones tales como:

⁴⁶ El Convenio 87- de la O.I.T., relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, establece en el artículo 2. Los trabajadores y los empleados, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

⁴⁷ Inforpress, N.-650 pag. 13- 25-7-85.

Las demandas sindicales solicitadas por la Federación Bancaria y de Seguros FESEBS/⁴⁸ la cual planteaba:⁴⁹

1. Implantación de medidas que contemplen la actualización de los salarios;
2. Reducción general de precios, principalmente de los productos de primera necesidad, para igualarlos a los vigentes en 1,980;
3. Controles efectivos para impedir aumentos antojadizos a productos esenciales;
4. Políticas económicas y financieras para incrementar la producción nacional;
5. Creación de políticas para detener el desempleo y para procurar nuevas fuentes de trabajo;
6. Reestructuración del sistema impositivo actual. Que, quienes obtienen mayores ingresos, tributen más. Que dejen de ser los trabajadores y los consumidores quienes sigan soportando el injusto sistema fiscal;
7. Adoptar políticas efectivas para la recuperación económica del país. Austeridad dentro del aparato gubernativo;
8. Supresión total del Impuesto al Valor Agregado (IVA).
Mientras tanto uno de los Sindicatos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el Sindicato Médico, (SMIGSS) demanda:⁵⁰
 1. Que quienes gobiernan tomen todas las medidas que contribuyan a mejorar la vida de los actuales habitantes del país;
 2. Que quienes son dueños de los medios de producción dejen la ambición desmedida y procuren el mayor beneficio para sus trabajadores y para quienes se sirvan de sus productos;
 3. Que los trabajadores desarrollen de manera eficaz y consciente su cometido;
 4. Que los médicos y profesionales universitarios en general prodiguen sus conocimientos en beneficio del pueblo que "en buena medida los ayudó a

⁴⁸ La FESEBS, obtuvo su personería jurídica el 20/6/70; en esa época no agrupaba a los sindicatos de seguros y se llamaba Federación Sindical de Empleados Bancarios de Guatemala (FESEB) y posteriormente agrupó a los sectores de las aseguradoras conforme estos van surgiendo, se puede decir que ha sido, la única federación que se mantuvo durante los años de persecución al movimiento sindical a pesar de haber sido asesinado su secretario general.

⁴⁹ Boletín mimeografiado julio 85.

⁵⁰ Boletín mimeografiado julio 15 de 1,985.

escalar el sitio que ocupan y dejen por un lado el desmedido afán de lucro que los hace inalcanzables para las grandes mayorías de conciudadanos.

En este sentido la Confederación de Unidad Sindical de Guatemala (CUSG)⁵¹ recién formada, expresó por medio de un campo pagado lo siguiente:

"En el sistema de salud, la crisis ha hecho crisis".

A mediados del mes de octubre, el recién constituido Consejo Nacional de Trabajadores Democráticos (CNTD) la Federación Nacional de Trabajadores Textiles, Vestuario y Similares (FENATEXVS), el sindicato de la Industria Cervecera y la Federación de Sindicatos Unidos (FSU), prácticamente todos del sector privado, convocan a una "Marcha del Hambre", en vísperas de las elecciones, está marcha demandaba un aumento salarial para el sector privado el cual fuera otorgado por un decreto ley. La marcha no se llevó a cabo, en vista de que se había solicitado permiso, el cual no fue concedido.

En estos planteamientos, los primeros en ser formularlos provienen del sector bancario y profesional de las instituciones autónomas, la petición de los Trabajadores de Finanzas Públicas y del Magisterio posteriormente, las demandas contienen reivindicaciones de carácter general para la población guatemalteca, mientras que las demandas del sector privado sí se circunscriben al factor económico reivindicativo específicamente.

Producto de este movimiento el gobierno decretó un aumento generalizado de Q.50.00 a la bonificación salarial de los trabajadores del Estado, situación que fue rechazada por estos al exigir que el mismo fuera al salario base, para cuestiones de jubilación.

1. Año 1,986

Durante 1,986, inmediatamente a la toma de posesión del recién electo primer presidente civil después de 20 años de poder militar, viene a Guatemala el Secretario

⁵¹ Esta, organización fue fundada el 1 de mayo de 1,983. A instancias del gobierno de facto del General Ríos Mont. Tomando en cuenta que su máximo líder, Lic. Juan Francisco Alfaro, fue parte del Consejo de Estado que se instituyó a partir de 1,982.

General y algunos otros representantes de la Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT) y de algunas organizaciones sindicales de otros países, los cuales fueron atendidos por los directivos de la Federación Nacional de Trabajadores (FENAT), antigua central de inspiración demócrata cristiana encabezada por el ex-diputado de ese partido político, Julio Celso de León y algunos dirigentes locales, entre ellos el del diario Prensa Libre, Sergio Aldana.

Respecto a esta delegación y al papel de la CLAT, Alfaro Mijangos de la CUSG denunció "que la Democracia Cristiana Guatemalteca está impulsando su propia fuerza sindical y que de esta forma se dividirá al sindicalismo guatemalteco. Juan Francisco Alfaro señala concretamente a la CLAT como un apéndice del Partido Demócrata Cristiano Alemán, el que a través de la Fundación Konrad Adenauer tratará de organizar un movimiento sindical ad hoc para la DCG.⁵²

Las primeras acciones reivindicativas al interior del Gobierno se manifiestan en instituciones autónomas, tales como⁵³: Municipalidad de la ciudad capital en donde fungía como alcalde el Sr. Alvaro Arzú, adoptando una posición claramente antisindical, también surgieron acciones reivindicativas en las municipalidades de Villa Nueva, Mixco y Retalhuleu, y por iniciarse acciones en las dependencias de Correos y Telégrafos, en Antropología e Historia, los ministerios de Agricultura y Salud.

También en Ferrocarriles de Guatemala FEGUA, en donde existe un sindicato de larga trayectoria de lucha, en la Empresa Portuaria Champerico, en la mayoría de las protestas es debido a despido de trabajadores, es así como el Presidente Cerezo iniciaba su mandato constitucional.

El movimiento más significativo durante este año 1,986, inicia el 14 de agosto cuando los trabajadores del sector salud, que involucra cerca de 18,000 trabajadores (hospitales, centros y puestos de salud en todo el país) entre las demandas están un

⁵² Inforpress. N.- 678 pág. 7 20/2/86.

Esta declaración debe de tomarse bastante en cuenta ya que en todo el desarrollo de la investigación a relucido la cuestión del divisionismo del movimiento sindical y es precisamente esta declaración que alerta sobre el divisionismo dentro de las organizaciones sindicales que comienzan a surgir y, que a la fecha se mantiene.

⁵³ Inforpress. N.-678 pag. 8 del 20/2/86.

incremento salarial de Q.50.00, per capita. la inclusión en el presupuesto nacional de los trabajadores por planilla y por contrato,⁶⁴ y una eficaz política de combate a la inflación y de creación de empleo.

Ante esta demanda el Gobierno responde, que se adoptará una política salarial a partir de 1,987, solicitando "paciencia y sacrificio" mientras llega ese momento.⁶⁵ Este movimiento llega a su fin una semana después de haberse iniciado sin lograr lo pretendido, más que únicamente con la promesa, para el 87. Sin embargo, este inicio de la lucha permite generar conciencia en el sector de los trabajadores que comienzan a organizarse en sindicatos, a conformar comités ad-hoc y a emplazar a las instituciones del Estado, germinando así nuevamente un movimiento que tendía a constituirse.

2. Año 1,987

A finales del mes de abril y en vísperas del 1 de mayo cerca de 150,000 trabajadores del sector público han declarado la paralización total de labores. La demanda central es un ajuste salarial de Q.100.00 mensuales; entre las instituciones que se encontraron en el movimiento están: El Ministerio de Finanzas Públicas, Instituto Nacional de Forestación INAFOR, Instituto Nacional de Transformación Agraria INTA, el Magisterio en sus secciones Primaria y Secundaria, Instituto de Fomento Municipal INFOM, Banco Nacional de Desarrollo Agrícola BANDESA, Escuela Nacional de Agricultura ENCA, Instituto Nacional de Estadística INE,

⁶⁴ Es necesario ver la situación salarial del sector público. Un análisis rápido de muestra que salvo en algunos ministerios como defensa, que tienen mejores prestaciones o el magisterio ya que cuentan con un escalafón hay un mejoramiento lento la mayoría está mal pagada. Hay sueldos que no pasan de Q.85.00 y que permanecen así por largo tiempo de servicio. En parte, la situación se ha aliviado al crearse la llamada bonificación, que siendo pago de servicios no es parte del salario, ya que no es computada para el pago de jubilación al IGSS. A la fecha, toda plaza presupuestada, no en planilla, ni por contrato tiene una bonificación de Q175.00

⁶⁵ Como alternativa al aumento solicitado por los salubristas, el gobierno promete para 1,987 aumentos periódicos, convertir legalmente la bonificación en parte del salario y resolver el problema de los planilleros y personal por contrato. Pero de una u otra manera el Gobernante, vinculó a "los impacientes" (en este caso) los huelgistas con la tendencia de las organizaciones guerrilleras que operan en el país o bien con grupos violentos ultraderechistas. Inforpress. N.-703. pag. 13 21/8/86.

Contraloría de Cuentas, Obras Publicas, Caminos, Salud Publica, Bienestar Social, Instituto Nacional de Cooperativas INACOP, Ministerio de Cultura, Correos y Telégrafos, GUATEL y algunas secciones del Ministerio de Trabajo. Sindicatos que constituyeron en su totalidad la incipiente FENASTEG.

Este movimiento evidenció una serie de problemas organizativos, incluso la denuncia de la intromisión del Partido Socialista Demócrata/⁵⁶.

El movimiento, finalizó el 21 de mayo con la firma de un convenio entre el Gobierno y la Unidad Sindical y Gremial de los Trabajadores del Estado (USIGTE)⁵⁷. Este compromiso contenía crear una comisión "la cual propondría antes del 31 de diciembre de 1,987 un "Pacto Social" y que hasta no ser aprobado dicho pacto (no hay fecha limite) las "relaciones entre ambas partes se regirán por el presente compromiso y los replanteamientos al mismo deberán ser canalizados a través de la Comisión Permanente".

En otras palabras, contenía el compromiso de no plantear reivindicaciones hasta no estar concluido el "pacto" lo que prácticamente era un amarre para el recién estrenado movimiento sindical de los trabajadores del Estado, salvo la USIGTE o parte de ella se desligó del compromiso, ya que no podrían plantear ante tribunales laborales, inspección de trabajo o instancias administrativas como la propia Oficina Nacional de Servicio Civil, ningún tipo de gestión o emplazamiento.

⁵⁶ La eventual participación del Partido Socialista Demócrata, en la huelga no debe verse como algo inusitado. En todos los países en los que existe la socialdemocracia organizada, generalmente funcionan centrales o sindicatos de esta tendencia. El caso de muchos países de Europa y America del Sur nos obliga a abundar en ello, aunque deba decirse que en Guatemala su estrategia sindical no ha sido muy exitosa. Aunque en el momento final un funcionario lanzó la acusación de que el movimiento huelgístico estuvo "políticamente infiltrado", esta aseveración no parece tener base y no encontró eco ni aun en la prensa conservadora.

Inforpress. N.-738 pag. 3. 14/5/87.

⁵⁷ Que sería después de muchos años la primera organización representativa de los sectores sindicales y no sindicales de los trabajadores del Estado, que por fin se formaba, dando así inicio posteriormente una serie de organizaciones; es importante señalar que dentro del proceso de apertura democrática esta fue la primera, aunque después paso a ser la FENASTEG, la cual se convirtió en la primera fuerza sindical de los trabajadores del Estado de Guatemala.

Visto desde la óptica del sector laboral, aunque los acuerdos son mínimos y hacían a un lado importantes demandas salariales o de otro tipo, si el gobierno cumplía, por lo menos durante 1,987 y 1,988, dicho sector podría felicitarse de haber adoptado una actitud paciente, conciliadora y de concertación "El problema que se ve en muchos de los medios y observadores, no es tanto la falta de voluntad del régimen para cumplir con lo pactado, sino la capacidad técnica y política para implementar las medidas ofrecidas.

Los dirigentes que no firmaron el acuerdo fue porque consideraban que el mismo no se iba a cumplir.⁵⁸

Este convenio fue firmado, además de los dirigentes de USIGTE que aceptaron hacerlo, por los Ministros de Asuntos Específicos, Finanzas Públicas, Gobernación, Trabajo, Jefe del Ministerio Público y el Director de la Oficina de Servicio Civil.

Este convenio contenía entre otras cosas:

Las reformas a Ley de Servicio Civil en cuanto a personal por planilla y al personal por contrato que tenga más de tres años continuos, ambos con efecto a partir de enero de 1,988. La anunciada reforma a la Ley de Clases Pasivas; con las siguientes prestaciones mínimas; reducir a 20 años el tiempo de servicio, sin condición de edad; aplicación del proyecto reformado a todos los trabajadores del gobierno central, entidades descentralizadas y autónomas; aumento máximo de la pensión de Q.500.00 a Q.1,000.00 y el porcentaje al 100% para la jubilación con 30 años de servicio; reconocimiento de la personalidad jurídica de los sindicatos de trabajadores del Estado que hayan llenado los requisitos, en un plazo máximo de 30 días a partir de la fecha de firmar el compromiso; subsidio familiar extraordinario por una sola vez de Q.100.00 por este año a pagarse el 14 de agosto; para 1,988 se otorgará un aumento de Q.25.00 mínimo y una prima vacacional de Q.100.00."

Del convenio suscrito fue poco lo que realmente se cumplió; no se convoca a ningún "pacto social" que era el espíritu del mismo y lo más importante del mismo, referente a

⁵⁸ Boletín informativo del Sindicato de Correos. 30 de mayo 1,987.mimeografiado.

los planilleros sí se llevó a cabo, no así lo relacionado con la reformas planteadas a la ley del Servicio Civil, y sí se puso en vigencia un bono vacacional posterior a 1,988. Ante esto varios analistas han apuntado "...que en la vida política del país se han dado situaciones parecidas, tales como "pactos políticos" "compromisos de honor" o "acuerdos de caballeros", pero ellos mismo señalan que han sido eso: arreglos políticos, generalmente personales y que permanecen secretos por conveniencia de las partes, pero sin involucrar la actividad estatal en forma tan terminante".⁵⁹

3. Año 1,988

Se inicia un paro laboral por trabajadores de Salud Pública por inconformidad con la reclasificación conforme al Acuerdo Gubernativo 1168-87,⁶⁰ el cual aprobaba el Plan de Clasificación de Puestos, Acuerdo Gubernativo número 1250-87,⁶¹ referido a

⁵⁹ Inforpress. N.-761. pág. 10 del 22/11/87.

⁶⁰ Acuerdo Gubernativo 1168-87. Establece el Manual de Descripciones y Especificaciones de Clases de Puestos ocho series de puestos de la siguiente manera:

- a) Serie operativa: referida a tareas rutinarias basadas en esfuerzo físico y atendiendo instrucciones específicas. Nivel educativo requerido: educación primaria.
- b) Serie oficina: actividades de apoyo de archivo, mecanografía, registros contables, levantado de textos y trámite de expedientes. Requerimiento educativo: nivel medio o un adiestramiento especial.
- c) Serie técnico artística: actividades de esta naturaleza que requiere del conocimiento de las técnicas respectivas.
- d) Serie especializada: puestos para el manejo de un determinado tipo de instrumentos o maquinaria y requiere del nivel medio o de adiestramiento.
- e) Serie técnica: actividades de mayor esfuerzo mental y aplicación de conocimientos técnicos. Exigen preparación de nivel medio o de los dos primeros años de una carrera universitaria.
- f) Serie técnico profesional: cargos en los que se aplican conocimientos de una rama de la ciencia, desarrollando actividades auxiliares. El requerimiento académico es de curriculum cerrado en una carrera.
- g) Serie profesional: análisis e interpretación para la solución de problemas económicos, sociales o tecnológicos. Exige la licenciatura universitaria.
- h) Serie ejecutiva: se refiere a puestos con la función de planificar, organizar, coordinar y controlar las funciones de una institución, encargando el cumplimiento de los planes, políticas y estrategias determinadas por el Ejecutivo.

Estos puestos son de libre nombramiento y remoción y no establece requerimientos académicos.

⁶¹ Acuerdo Gubernativo 1250-87. Aprueba la Escala de Salarios estableciendo los salarios iniciales de la siguiente manera:

- a) Serie operativa: salarios iniciales, de Q.135.00 a Q.380.00.
- b) Serie oficina: de Q.250.00 a Q.550.00
- c) Serie especializada: de Q.250.00 a Q.480.00
- d) Serie técnico artística: de Q.350.00 a Q.760.00

Escala de Salarios y el Acuerdo Gubernativo número 1251-87,⁶² que contenía el Plan de Salarios para el Ejercicio Fiscal de 1,988.

El primero de estos fue el que causó mayores controversias, ya que a juicio de los diferentes sectores laborales, presentaba errores e injusticias en cuanto a las escalas salariales otorgadas y a la forma en que se clasificaron los puestos de trabajo.

No obstante, la reclasificación sí fue aceptada desde un inicio por los trabajadores de las distintas organizaciones sindicales, pero las diferencias surgieron en torno a los procedimientos para corregir los errores de la ley. Así, la Unidad Nacional de Trabajadores de Salud (UNTRASPG), organización que presentó la mayor oposición a la reclasificación, propuso la suspensión del acuerdo gubernativo, situación que no aceptó el gobierno.

Sin embargo, lo más significativo durante este año, lo constituyó la firma del Acuerdo entre el Gobierno y la Unidad de Acción Sindical y Popular UASP,⁶³ conocido como los acuerdos del 8 de marzo.⁶⁴

-
- e) Serie técnica: de Q.400.00 a Q.695.00
 - f) Serie técnica profesional: de Q.560.00 a Q.1,095.00
 - g) Serie profesional: de Q.1,100.00 a Q.1,700.00
 - h) Serie Ejecutiva: de Q.1,600.00 a Q.2,600.00

⁶² Acuerdo Gubernativo 1251-87. Aprueba el Plan de Salarios para el próximo año estableciendo la modificación del título y el salario de los puestos según el Plan de Clasificación. Asimismo concede el incremento de Q.25.00 para todos los servidores públicos, cuyos puestos no sean objeto de modificación según este último plan.

⁶³ Después de haberse conformado la USIGTE, en 1,987, esta instancia rápidamente dio paso a una serie de organizaciones dentro de las cuales surgieron, la Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores del Estado.FENASTEG, y la Unidad de Acción Sindical y Popular UASP, la cual aglutinaba a sectores sindicales de la iniciativa privada, del sector público y a sectores que a la fecha se les había vedado el derecho a tener vida pública activa, como el Comité de Unidad Campesina CUC, los pobladores, grupos de promoción y defensa de los Derechos Humanos, conformando un movimiento bastante representativo de la nueva sociedad civil guatemalteca que comenzaba a dibujarse en el panorama.

⁶⁴ **CONTENIDO DEL ACUERDO GOBIERNO-UASP**

Política Económica.

Determina el congelamiento o establecimiento de precios de productos escasos o de precios immoderados de la canasta básica, sometiendo los mismos a revisión periódica. Propone la integración del Consejo Consultivo de Precios a cuyas determinaciones deberá someterse el Ministerio de Economía. Determina el fortalecimiento del Instituto Nacional de Comercialización Agrícola (INDECA); la creación de centros de abastecimiento popular, y ante el reconocimiento

Esté a sido el acuerdo más significativo firmado durante los dos últimos años de vida sindical, máxime que no solamente participan el sector de los trabajadores del Estado sino otros grupos sociales.

Inmediatamente de firmado este acuerdo de consenso se comenzó a especular y a emitir criterios dentro de los que encontramos el relacionado al por qué el gobierno había firmado éste y se llega a la conclusión que el gobierno necesitaba apoyarse en las organizaciones sindicales, ante las múltiples manifestaciones de inestabilidad de su régimen; "fuertes presiones políticas de la derecha que incluso

del gobierno de la necesidad de la unificación cambiaria, establece el consultar ampliamente sobre su impacto y las medidas para contrarrestarlas.

Política Agraria.

Establece la recuperación y registro de tierras estatales y la revisión y cumplimiento de las leyes de tierras ociosas. Promueve, además, intensificar la capacitación agrícola, tener el acceso al crédito para pequeños y medianos agricultores, fortalecer los sistemas de comercialización así como los mecanismos de previsión de insumos y tecnología e incentivar el desarrollo empresarial de proyectos agrícolas para pequeños productores.

Política Social.

Implica el ajuste salarial de Q.50.00 para los trabajadores del sector privado promoción de convenios y pactos colectivos por parte del Ministerio de Trabajo, revisión anual de los salarios en el sector público adecuándolos al costo de vida y la aprobación de las reformas a la Ley de Clases Pasivas Civiles. Además determina la necesidad de readecuar el sistema educativo y el fortalecimiento de programas de salud y vivienda popular. En materia laboral define el establecimiento de una política sindical que fortalezca las organizaciones y evite las corrientes para- sindicales e inscribir inmediatamente a los sindicatos pendientes.

Derechos Humanos.

Crear la Comisión Investigadora Gubernamental solicitada por el Grupo de Apoyo Mutuo.

y otorgar al Comité de Unidad Campesina (CUC) igual tratamiento que a otras entidades gremiales a partir de la formalización de su solicitud de trámite.

Corrupción Administrativa.

Precisa a iniciar acciones legales para la recuperación de capitales, cumplir con la Ley de Probidad e integrar comisiones institucionales con el aval del sector sindical, para pronunciarse y decidir sobre casos de corrupción.

Política Energética.

Dispone la organización del Instituto Nacional de electrificación (INDE), a través de una comisión donde se de participación al sindicato de esa entidad, igualmente, en la Empresa Eléctrica se integrará una comisión con autoridad y el sindicato para resolver los problemas administrativos. Se deberá impulsar programas de expansión del servicio y garantizar la generación de energía y finalmente se establece el incremento a la tarifa residencial de energía, únicamente para quienes consumen más de 300 KWH/mes y menos de 500 KWH / mes en un 20 %; para quienes sobrepasan esta última cantidad, un 40 %. El resto de tarifa también se incrementan en este porcentaje, exceptuando la comercial de consumo menos de 150 KWH/ mes que no tendrá ningún aumento.

llevan a especular sobre un golpe de Estado"⁶⁵. El CACIF, emite inmediatamente un comunicado, refiriéndose a este acuerdo firmado, denominándolo "Vamos al Socialismo", criticando severamente los acuerdos alcanzados.⁶⁶

Si se toma en cuenta que durante el mes de noviembre de 1,987, se llegó a medidas de hecho por parte del sector empresarial, manifestándose en una Huelga de tres días, para que el gobierno diera marcha atrás a un paquete tributario y que ciertamente después de las acciones de hecho de dicho sector, el gobierno cedió, hizo de este un gobierno vulnerable a la turbulencia política.

El referido acuerdo entre los trabajadores y el gobierno del Presidente Vinicio Cerezo, sirvió de base para que el 30 de agosto de 1,988, diera inicio el llamado "Pacto Social"⁶⁷, ha petición de cuatro partidos políticos de oposición, para tratar de solucionar la crisis económica y social prevaleciente en el país.

A partir del 8 de agosto de 1,988, se inicia un paro laboral de una hora diaria, como medida de presión ante la severa crisis económica por la que se estaba atravesando, sin embargo el movimiento sindical agrupado en la Unidad de Acción Sindical y Popular (UASP), había aumentado relativamente su fuerza. Al paro de labores se unieron la mayoría de sindicatos estatales que conforman la Federación

⁶⁵ Inforpress # 780 pág. 3 17-3-88.

⁶⁶ Ibid.

⁶⁷ Teniendo como modelo el Pacto de Solidaridad Económica (PSE), suscrito en México en diciembre de 1,987.

Aquí debe mencionarse, por ejemplo, que dos de las medidas iniciales del "Pacto de Solidaridad Económico mexicano, fueron un incremento salarial del 15 % en diciembre de 1,987 y del 20 % del salario mínimo en enero de 1,988 para proteger el poder adquisitivo del sector laboral. Además, el gobierno federal se comprometió a ajustar los precios de garantía de los productos agropecuarios para mantenerlos en los niveles de 1,987.

Simultáneamente se decidió en el PSE suspender aumentos de precios de tarifas del sector público como gasolina, electricidad, gas, etc. En marzo los salarios mínimos se elevaron un 3 % que compensaba, según el gobierno, la inflación de ese mes. Los resultados parecen ser satisfactorios: la devaluación se detuvo y la inflación se mantiene controlada, al extremo que hace seis semanas se ordenaron rebajas pequeñas en varios cientos de productos." Inforpress # 806 Pág. 12 22-9-88.

La enumeración de estas características del PSE del vecino país, son útiles porque dan la medida de lo que diferentes formas de avance en los sectores productivos, en su organización y especialmente la capacidad y fuerza de convocatoria del Estado- pueden hacer para introducir actitudes convenientes a sus intereses en momentos difíciles.

Nacional de Trabajadores del Estado de Guatemala (FENASTEG)⁶⁸ y el Sindicato de Trabajadores de la Educación de Guatemala (STEG)⁶⁹, con un número aproximado de 2,000 maestros, lo cual implica la posibilidad de una participación más activa del magisterio nacional en movimientos de protesta. Esta organización afirmó que la culpa de la situación política, económica y social que vive el país la tiene el gobierno. Señaló también que la crisis del país tiene su raíz en el "contubernio del gobierno con los sectores poderosos del país y sumisión ante los intereses monopolicos del Fondo Monetario Internacional (FMI)⁷⁰, en menoscabo de la soberanía nacional y la libre autodeterminación de los pueblos".

4. Año 1,989

Se inicia el movimiento sindical con un logro, ya que la actividad huelguística iniciado por el Sindicato del Instituto Nacional de Electrificación INDE, el 21 de diciembre de 1,988 logra alcanzar sus demandas el 5 de enero, siendo uno de los sindicatos más fuertes, tanto por su membresía de afiliación como en cuota económica sindical, en este movimiento los sindicalistas pedían "el equiparamiento del personal por planilla,⁷¹ y que en el momento de entrar en vigor la reclasificación, se les hiciera efectivo el ofrecimiento de pagarles los incrementos salariales con carácter

⁶⁸ Esta organización sindical que durante algún tiempo será prácticamente la vanguardia sindical de los trabajadores del Estado, inicia así su inserción dentro la vida sindical guatemalteca, constituyendo la primera y más representativa de los trabajadores de Estado, casi hasta 1,994, cuando se inicia su declive hasta la fecha.

⁶⁹ Este sindicato el único a la fecha del Magisterio cuya personería jurídica venía del período revolucionario y con un larga trayectoria de lucha.

⁷⁰ Institución creada en 1,944 para procurar mantener la estabilidad de los tipos de cambio entre las diferentes monedas y suministrar la liquidez necesaria a todos los países miembros. A partir de la década de los 70', con el debilitamiento de la hegemónica norteamericana y la quiebra del patrón monetario oro/dólar, el FMI demostró una creciente incapacidad para cumplir con las funciones que le habían asignado.

Aunque cuestionado, el FMI, mantiene su vigencia en gran medida por el control que tienen sobre él un reducido número de países miembros (EEUU en primer lugar) y también por la cercana colaboración que empezó a mantener la banca transnacional desde los inicios de los años 80', sobre todo al constituirse en una figura principal en la vigilancia y condicionado a las políticas económicas de los países deudores de América Latina y Centro América.

⁷¹ Ya que el artículo 109, de la Constitución Política de la República dice "Trabajadores por Planilla. Los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas que

retroactivo a partir del mes de septiembre. Por otra parte, los trabajadores denunciaron que existían serios propósitos por parte de las autoridades, de privatizar la institución, así como de incrementar nuevamente la tarifa en el fluido eléctrico.

La huelga de los trabajadores cobro fuerza a pesar de las "coacciones y amenazas" por parte de la administración, siendo acatada por un 95 % (unos 6,000 empleados) según estimaciones del secretario de conflictos del Sindicato, Jorge Castillo, quien denunció que la administración se dedicó a distribuir volantes donde se les amenazaba con encarcelamiento y no renovación de los contratos para quienes participaran en la huelga. Por otro lado denunció también que varios carros y camiones que transportaban trabajadores de las distintas filiales del interior de la República, para participar en la Asamblea general, fueron detenidos por la policía nacional en las distintas garitas de los departamentos, bajo orden de captura requerida por la empresa.

El 5 de enero, se llegó finalmente a un arreglo, en el que aceptan las demandas laborales y se fijaba fecha para continuar con las discusiones sobre el pacto colectivo.

En el sector bancario también se libró un movimiento por un pacto colectivo, en el Banco Nacional de la Vivienda (BANVI) que desde el 2 de diciembre de 1,988, llegó incluso a una breve huelga, la que quedó conjurada el 31 de diciembre luego de un acuerdo entre ambas partes en el que se comprometen a revisar los casos de ascensos y promociones, que eran una de las demandas laborales, así como atender otros aspectos del pacto colectivo de condiciones de trabajo.⁷² En la primera semana de febrero y ante los logros alcanzados por el sindicato de trabajadores del INDE, el movimiento sindical del sector público inicia agitación laboral motivado por el descontento de la reclasificación de puestos y salarios para los empleados estatales decretado en abril de 1,988 así como lograr mejores condiciones de trabajo. Un

laboren por planilla, serán equiparados en salarios, prestaciones y derechos a los otros trabajadores del Estado.

⁷² Es necesario hacer mención que estos movimientos giraron alrededor de la Negociación Colectiva, cuya discusión y análisis es objeto de un capítulo aparte de esta investigación, y que son instituciones descentralizadas.

movimiento reivindicativo de los trabajadores del Instituto Nacional de Sismología, Vulcanología, Hidrología y Meteorología (INSIVUHME) los cuales emplazaron a la institución por la resolución de la Oficina Nacional de Servicio Civil (ONSEC), de revisar únicamente seis casos de las 175 impugnaciones que presentaron, los trabajadores habían amenazado si no atienden sus demandas de impugnaciones presentadas a la ONSEC, por su parte, en solidaridad, los empleados de la Contraloría de Cuentas acuerdan "repudiar" la forma en que la citada oficina ha manejado la reclasificación.

Uno de los casos más agudos presentados, se manifestó en el Instituto Nacional de Comercialización (INDECA), donde el problema de la clasificación se conjuga con otros más. En este caso, los trabajadores se declararon en Asamblea Permanente desde el 23 de enero ante el incumplimiento de varios acuerdos sobre puestos y salarios que debía cumplir la gerencia, como condición para que aquellos aceptaran la reclasificación.

Los empleados reclaman al respecto el convenio firmado el 2 de enero que establecía la promoción del personal actual de la institución y la suspensión de nuevas contrataciones. No obstante, las autoridades (que niegan la existencia de tal convenio). La huelga es dirigida por un sindicato en formación y cuenta con la participación del 85 %⁷³ de los trabajadores y ha logrado la paralización en la distribución de granos básicos, así como el servicio de alquiler de básculas a empresas privadas.

La respuesta oficial consistió en afirmar que la acción de los trabajadores fue ilegal y comenzó a hacer uso de la fuerza, llevando unidades antimotines a las instalaciones ocupadas tanto en la ciudad capital como en el interior de la república.

En tanto en el Instituto Guatemalteco de Turismo (INGUAT), los trabajadores han hecho público el incumplimiento por parte de los funcionarios, del pacto colectivo de condiciones de trabajo, que desde noviembre vienen reclamando los

⁷³ Boletín de Prensa del Sindicato en formación de INDECA, mimeógrafo 5 de febrero de 1,989.

trabajadores.⁷⁴ . El sentido de las demandas se centraba en un ajuste de Q.122.00 a la bonificación, la entrega de un bono escolar, sueldo, vacaciones completos (100 %) del salario e indemnización también del 100 % en caso de renuncia.

El magisterio, había solicitado al Ministro de Educación un incremento salarial de Q.200.00 bajo el amparo de la Ley de Catalogación y dignificación que establece un incremento anual al salario base del magisterio. El apoyo de otros sectores laborales no se hizo esperar entre los que estaban los del sindicato de trabajadores de la educación (STEG), el sindicato de finanzas públicas, los trabajadores de la policía nacional⁷⁵, del Organismo Judicial y del Instituto Nacional de Antropología e Historia.

También otro factor que incidió para hacer efectiva la solidaridad fueron los despidos masivos que se generaron con la clausurada Empresa de Fomento y Desarrollo del Peten (FEPYME), donde en la primera quincena del mes de enero se habían producido alrededor de 625 despidos, entre ellos el Secretario General del sindicato.⁷⁶ Además se había desatado toda una gama de intimidaciones directas a diversos sindicalistas, inforpress Número 824, del 9 de febrero de 1,989.⁷⁷

⁷⁴ Boletín de Prensa del Sindicato y FENASTEG, mimeógrafo 8 de febrero de 1,988.

⁷⁵ "Desde los primeros días de febrero un grupo de agentes de la policía nacional estudia la posibilidad de formar un sindicato en esa entidad, lo cual ya ha sido rechazado por los ministerios de Gobernación y Trabajo, aunque la demanda se piensa someter a la Corte de Constitucionalidad. Se había especulado en los medios de opinión pública que el movimiento es promovido por la Democracia Cristiana ante la necesidad de mantener el control sobre este organismo de seguridad que había cobrado relativa importancia como baluarte de un gobierno civil."

⁷⁶ Boletín de Prensa de FENASTEG, mimeógrafo s/n de febrero 1,989.

⁷⁷ "Movimiento sindical objeto de persecución".

A la par que los movimientos de los trabajadores han cobrado auge, en la misma medida se han registrado diferentes acciones en contra de dirigentes sindicales. El 15 de enero el dirigente de la Unidad Nacional de Trabajadores de Salud Pública y secretario general de la Asociación de Trabajadores del Hospital San Juan de Dios, Rulaman Lam Bautista, habría sido víctima de un accidente presumiblemente intencionado, a raíz del cual se encuentra en estado de coma.

El 16 del mismo mes, el secretario general del sindicato de Trabajadores del IGSS, Ramon Jácome Pinto, fue objeto de un atentado quedando seriamente herido. Asimismo, el secretario de organización del sindicato de Trabajadores de la Empresa Duralux, S.A. (SITRLUX) ha sido víctima de hostigamiento e intimidación por parte de hombres que, según los trabajadores organizados, pertenecen presumiblemente a las fuerzas de seguridad del gobierno.

Durante el mes de mayo llega a su fin la huelga iniciada por los médicos residentes del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), al quedar concluido el conflicto, en donde se acuerda reinstalar a los médicos despedidos (luego de hacer un estudio de sus respectivos expedientes) y el compromiso de las autoridades del IGSS de analizar las posibles formas de pago a las horas extras demandadas.

Igualmente el 27 de mayo, se resolvió el conflicto surgido en la alcaldía metropolitana en donde los trabajadores solicitaban el pago puntual de su bonificación y aumentos salariales. La solución se dio con el compromiso del Ministerio de Finanzas públicas de colocar a tiempo los fondos para estos pagos.

Otros casos que se dan durante este mes es el anuncio de que empleados de la Secretaria de Relaciones Publicas de la Presidencia y trabajadores por planilla de la Dirección General de Caminos serán cesados en sus puestos de trabajo.

El sector magisterial inicia el 30 de mayo, paros progresivos de una hora para llegar al 5 de junio a un paro total. El magisterio logra actuar bajo un solo grupo denominado "Unidad de Acción Magisterial (UAM)", realizando una masiva manifestación en las principales calles de la capital/⁷⁸, contando con la presencia de educadores de varios departamentos del país, con el fin de presionar al gobierno para que les sea concedido un aumento salarial de Q.200.00, solicitado hacía ya varios meses. Primariamente solo los educadores del nivel medio habían apoyado las medidas acordadas, pero conforme fueron pasando los días el movimiento fue creciendo; entre las organizaciones que estaban involucradas y que conformaban la (UAM) eran la Asociación Nacional de Educadores de Enseñanza Media (ANEEM), que encabezaba, también están la Asociación Nacional de Trabajadores de

El secretario general del sindicato de Finanzas (SINTRF), denunció que a raíz de las denuncias del ex guerrillero Angel Reyes (Inforpress 822) ha sido vigilado por vehiculos con placas extranjeras y vidrios polarizados y su teléfono se encuentra intervenido."

⁷⁸ Para demostrar su poder la AUM, realizo una manifestación en donde alrededor de 15 mil participantes de todos los niveles y departamentos de El Progreso, Jutiapa, Jalapa, Escuintla, Santa Rosa, Chimaltenango, Guatemala, Alta Verapaz, y el Quiché, no estuvieron representados de los departamentos de Izabal y el Peten que también respaldan el movimiento.

Educación de Adultos (ANTEA); Asociación Magisterial de Educadores de Párvulos (AMEP); Asociación de Supervisores de Educación de Guatemala (ASEG); Sindicato de Trabajadores del Magisterio de Guatemala (STMG) y Asociación de Directores del Magisterio Nacional (ADMN)⁷⁹

A este movimiento magisterial se unieron a partir de mediados de mes los Institutos de Educación básica y la Federación Sindical de Trabajadores del Estado de Guatemala (FENASTEG) con lo cual el movimiento creció enormemente, ya que prácticamente todo el sector público se unió a las medidas de hecho por reivindicaciones salariales⁸⁰.

Este movimiento huelguístico uno de los mayores en la historia del magisterio (UAM) y del sector publico (FENASTEG) organizado llega a su fin el 17 de agosto después de dos meses y medio de haberse iniciado y que prácticamente paralizó la administración pública guatemalteca, los logros obtenidos son: Se concede a los docentes un pago único de menos del 50 % de su salario; siendo este del 35 % del sueldo para quienes ganen de Q.500.00 y de 25 % para los que ganan mas de está cantidad. Además un incremento al bono vacacional por Q.50.00; pero se les impone una sanción económica en general superior a dicha prestación; dicha sanción es de un salario equivalente a 15 días de trabajo, al magisterio y al resto de empleados públicos de 10 días, además de dictarse una sanción severa a los Trabajadores de Correos, por haber permanecido en el movimiento hasta el final de la negociación, sancionándose con la destitución de 103 trabajadores, los cuales fueron renegociados por la FENASTEG, con el objetivo de reubicarlos en otras dependencias del Ministerio

Sin embargo el mayor problema de los huelguistas fue la negativa de la dirigencia de la Asociación Magisterial Guatemalteca (AMG) a dar apoyo a la medida.

⁷⁹ Conforme a Inforpress número 841 de fecha 15 de junio de 1,989 pag. 13.

⁸⁰ Este movimiento se caracterizó por la coincidencia de demandas, básicamente salariales, que venían acumulando sin encontrar la forma de canalizarlas debido a las crisis internas de los frentes populares que aglutinan a las organizaciones del sector público. La acción del magisterio sirvió de estímulo a estas ultimas para salir a las calles y provocar la actual agitación. "Sin embargo, esta reacción espontanea no escapa de la lucha electoral. Así dirigentes sindicales no descartan la posibilidad de que el gobierno, especialmente los partidarios de Alfonso Cabrera, están pretendiendo manipular el movimiento a su favor. Inforpress. Número 845 pag. 5. Del 13 de julio de 1989.

de Comunicaciones, como un claro mensaje a los trabajadores sindicalizados de esta institución.

Otro sector que no aceptó la negociación fueron los supervisores de educación, los cuales en 1,987, habían ya sido objeto de represalia laboral al pretenderlos despedir conforme al Acuerdo Gubernativo 979-86, en el que proponía reorganizar el sistema de supervisión escolar adaptándolo a la regionalización. Con esta movilización finaliza el año de 1,989, dando inicio a un año electoral, el segundo del proceso democrático en que los guatemaltecos se ven inmersos.

5. Año 1990

Durante el año de 1,990, la Asociación Nacional de Educadores de Enseñanza Media ANEEM, de nuevo plantea al gobierno su demanda de incremento salarial de Q.300.00 mensuales, mientras que por la vía jurídica mantiene la lucha para que se les suspenda la sanción económica decretada por el gobierno tras la huelga del año 89.

Aunado a esta demanda también los trabajadores del Organismo Judicial demandan un incremento salarial.

Los empleados del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) demandan un incremento de Q.250.00 pero las autoridades argumentan que los problemas financieros del Estado y la desaprobación de un nuevo presupuesto dificulta satisfacer estos requerimientos. Mientras tanto los empleados de hospitales y municipalidades realizan paros en Retalhuleu, demandando el pago de salarios del mes de enero, los primeros, y el pago de diciembre y aguinaldo de los empleados municipales.

Otros movimientos sindicales en el sector público, giran en torno a casos de corrupción. Uno es el de los trabajadores del Banco Nacional de la Vivienda BANVI cuyos dirigentes sindicales denunciaron que durante el presente gobierno se habían gastado cerca de dos millones de quetzales en gastos de propaganda, luego de que en los cuatro años anteriores el renglón ocupaba únicamente 17 mil quetzales.

En tanto los trabajadores de la Contraloría de Cuentas, enviaron información al Congreso de la República en la que tratan de comprobar que el contralor general, Mario Illescas ordenó dejar sin efecto dictámenes jurídicos relacionados con el Instituto Nacional de Electrificación (INDE) y la empresa de Fomento y Desarrollo del Péten, así como los trabajadores de la Zona Libre de Industria y Comercio de Santo Tomas de Castilla, iniciaron paros progresivos exigiendo la destitución del gerente, Jorge Alfredo Chalulue, por realizar actos de corrupción y por intentar destituir a varios trabajadores, todo esto solamente entre enero y febrero de 1,990.

Durante el mes de marzo, la reivindicaciones siguen, básicamente en demandar salarios atrasados especialmente de trabajadores planilleros, entre los que destacan los de caminos, por ser cerca de 7 mil. También surgen los movimientos en aduanas, como la exigencia de la destitución de la directora, Carolina de Peralta, a quien acusan de traslados masivos de trabajadores y de no haber presupuestado a los trabajadores supernumerarios, así como los trabajadores de migración amenazan en entrar a paros si dicha funcionara es trasladada a esa institución.

El gobierno durante este mes de marzo en una forma unilateral decide aumentar la bonificación salarial de los empleados públicos en Q.60.00 y Q.40.00 a partir de octubre. Así mismo a los empleados del Organismo Judicial, las autoridades ofrecen un aumento de Q.50.00 también a la bonificación, lo cual constituye un acto mediatizador al movimiento que se venia gestando.

Durante el mes de junio, el día 4 la Federación Sindical Democrática (FSD)⁸¹, llama la atención pública al realizar una ocupación pacífica en el Edificio que Ocupa la Cámara de Industria de Guatemala, esta federación encabezada por su máximo dirigente Hugo Hernandez, está manifestación es básicamente en contra del sector empresarial, al que los trabajadores responsabilizan de la crisis económica, por no incrementar salarios y especular con los precios de los productos.

⁸¹ Organización que tiene su primer apareamiento como tal aunque su dirigente es mas bien conocido como un demócrata cristiano, y que a tenido vigencia desde 1,986, tras formar el Sindicato de Antropología e Historia, de donde es secretario general.

La ocupación dura 10 horas y es resuelta por mediación del ministro de Asuntos Específicos, Doctor Carlos Enrique Soto, quien logra un dialogo entre el CACIF y los ocupantes, que no trascendió a más.

"Sin embargo, el conflicto se convirtió en un enfrentamiento entre el CACIF y el presidente de la República, Vinicio Cerezo, que por primera vez, apoya abiertamente una acción de hecho que no agotó los procedimientos legales y la vía de dialogo. El CACIF, por su parte dejó entrever que la acción se trataba de una maniobra gubernamental y deploró la actitud de Cerezo."⁶²

Esto fue aprovechado por otros empleados públicos en demanda de aumentos salariales, entre los que encontramos a los de Finanzas Públicas, Ferrocarriles de Guatemala, Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y maestros de Auxilio Póstumo. Además el gobierno había amenazado con un despido de 17 mil trabajadores, como parte de las medidas de ajuste programadas, ante lo cual la FENASTEG amenazó con paralizar las instituciones públicas si el gobierno recortaba personal, sin embargo ya habían sido despedidos 143 trabajadores del Departamento de Control Administrativo clausurado.⁶³

6. Año 1,991

Al iniciar el año de 1,991 nos encontramos el paro de labores del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS⁶⁴, poniendo a prueba al nuevo gobierno del Ingeniero Serrano Elías, este paro se inicia como rechazo al nombramiento del Gerente de la Institución Juan Francisco Reyes, quien había ocupado este puesto en

⁶² Inforpress. Numero 891, del 21 de junio de 1,990, pag.15.

⁶³ Este departamento había sido creado en por el Presidente Cerezo, adscrito a la Presidencia de la República, con el fin de controlar y erradicar la corrupción en las esferas de la administración pública, sin embargo no tuvo ningún éxito decidiendo su clausura.

⁶⁴ Con este movimiento encabezado por un Comité AD- HOC, se manifiesta el fraccionamiento que esta institución viene sufriendo ya que prácticamente seria la 4, ya que existe 3 organizaciones sindicales, los cuales defienden sus intereses . Por un lado se encuentra el sindicato de médicos y enfermeras que no apoyan directamente el movimiento y el Sindicato de trabajadores administrativos (STIGSS) que incluso está dividido ya que únicamente una parte de la junta directiva ha dado su apoyo. Según Víctor Alvarado y Jorge Méndez Secretarios de conflictos y de organización del STIGSS, respectivamente la asamblea general del sindicato declaró, "non grato" a Carolso Echeverría, secretario general de la organización.. Inforpress, número 922, pag. 13, del 14 de febrero de 1,991.

el tiempo de Ríos Mont, argumentando abuso de poder y prepotencia, ganándose la antipatía no solo de los sindicalizados sino de los trabajadores en general.

Colateralmente, las demandas planteadas incluyen un reajuste salarial de Q.200.00 mensuales; derogación del decreto 545, que entró en vigencia durante el gobierno del coronel Castillo Armas (1,954), el cual viene a cercenar la autonomía del Seguro Social; reclasificación general del personal a todos los niveles y no solo a nivel de gerencia y jefatura de personal, con respecto a este punto, se pide que plazas vacantes que anteriormente eran ocupadas por personal jubilado, han sido otorgadas a personas ajenas al IGSS y no al personal con derecho de antigüedad. Por ultimo, demandan estabilidad laboral y no represión/⁸⁵.

El 14 de enero, al asumir la presidencia de la República, Jorge Serrano Elías hizo un llamado a las fuerzas productivas del país, para suscribir un "Pacto Social". Dicho pacto, que tendría como objetivo sentar las bases para la transformación y pacificación de la sociedad guatemalteca, sería de carácter estrictamente temporal e independiente de los cambios estructurales que el país necesitaba.

Por medio de Acuerdo Gubernativo del 1 de marzo de 1,991, el gobierno convoca formalmente al "Pacto Social", creando una comisión integrada por diez representantes del sector laboral, diez de la empresa privada, cuatro del movimiento cooperativo y en representación del sector público, los ministros de Trabajo y Previsión Social, Economía, Finanzas Públicas, Agricultura, Ganadería y Alimentación, Desarrollo Urbano y Rural y el Comisionado para la Racionalización del Estado, así como cuatro representantes del Presidente de la República.

Dentro de las organizaciones sindicales convocadas por acuerdo gubernativo, estaban: La Confederación General de Trabajadores de Guatemala (CGTG), la Confederación de Unidad Sindical de Guatemala (CUSG)⁸⁶, la Federación Nacional

⁸⁵ Boletín del Comité AD-HOC del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, (IGSS). S/n fecha, 1 de febrero de 1,990.

⁸⁶ Esta confederación presenta un documento denominado "Reconceptualización de la Comisión del Pacto Social" en septiembre de 1,991, siendo una propuesta bastante formal en donde se en cuenta la naturaleza de la Comisión del Pacto, como un mecanismo viable para la búsqueda de soluciones para la problemática guatemalteca, así como la configuración de objetivos, los mecanismos de funcionamiento y los contenidos entre los que se

de Sindicatos de Trabajadores del Estado de Guatemala (FENASTEG), la Federación de Sindicatos de Empleados Bancarios y de Seguros (FESEBS) y la Unidad Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSTRAGUA). De estas centrales, la FENASTEG y UNSTRAGUA deciden no participar, por no haberse convocado a la UASP y nuevamente se mencionó lo sucedido con los acuerdos del 8 de marzo de 1,988 los cuales al final no se cumplieron.

El Ministro de Trabajo y Previsión Social, caracterizó al Pacto Social, "como el instrumento encargado de crear el ambiente de conciliación, confianza y certeza que el país demanda para alcanzar la estabilidad económica".⁸⁷ Al final dicho pacto no rindió ningún resultado concreto, finalizando dos meses después de su convocatoria. Durante el mes de junio, la FENASTEG, vuelve a retomar el planteamiento formulado al presidente Serrano Elías al asumir la presidencia de un incremento salarial de Q.300.00 quetzales para todos los trabajadores públicos.

En ese sentido después de un cabildeo con las bancadas del Congreso de la República, con las bancadas de la Unión del Centro Nacional (UCN) y de la Democracia Cristiana Guatemalteca DCG, los cuales se comprometieron a emitir un punto resolutivo/⁸⁸, el cual apoyaría la propuesta del incremento salarial solicitado, sin embargo este no se dio ya que no contó con la mayoría parlamentaria para que el mismo fuera aprobado.

El 6 de junio en una acción de medida de hecho la dirigencia de la FENASTEG toma el palacio nacional, logrando de esta acción iniciar el dialogo, cuyo planteamiento del gobierno era que las peticiones deberían de formularse en el "Pacto

encuentran: la organización sindical y negociación colectiva, salarios, precios y abastecimiento popular, cuestión agraria, medio ambiente, área fiscal, régimen de legalidad y Estado de derecho y política de inversión. Doc. fotocopiado. 10 paginas.

⁸⁷ Inforpress #925 pag. 2 7-3-91.

⁸⁸ La Constitución de la República, en su artículo 107, dice que puntos resolutivos son en los cuales el diputado puede presentar mociones para que sean emitidos estos, que contengan recomendaciones u otras declaraciones. Toda moción en este sentido, deberá ser presentada por escrito y redactada de manera que contenga parte considerativa y la resolución respectiva. Estos deberán ser publicados en el diario oficial dentro de los dos días siguientes de su aprobación. Además de ser un mecanismo legislativo, sin vinculación y que no es un instrumento coercitivo, sino que solamente solidario.

Social" al cual la FENASTEG, no estaba integrada a pesar de haber sido convocada por acuerdo ministerial, ya que lo consideraba como un mecanismo demagógico.

El 21 de junio, junto a otros sectores organizados realiza una majestuosa manifestación en donde insiste en el incremento de los Q.300.00, el 28 de junio se toma por espacio de una hora, la Dirección General de Correos y Telégrafos, en donde se realiza un mitin, seguidamente el grupo de sindicalistas se dirige hacia la Dirección de Migración en donde se realiza una acción similar, para concluir en la Empresa Eléctrica de Guatemala.

7. Año 1,992

Producto de la presión a que se ve sometido el sector privado (CACIF), por medio del Sistema General de Preferencias, se integra a requerimiento del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, una Comisión Tripartita; Sindicatos, Empresarios y Gobierno, exigida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que concluyó con la aprobación por parte del Congreso de la República del Decreto Legislativo 64-92, sobre reformas al Código de Trabajo, siendo está una de las primeras manifestaciones claras del procedimiento del tripartismo.

Otra de las actividades sindicales mas fuertes se realiza en el Instituto Nacional de Electrificación (INDE), en donde las demandas de los trabajadores giran alrededor de seis demandas, las cuales son:

Licitación de servicios, viáticos, libertad sindical, rechazo al aumento salarial discriminatorio, reestructuración de la institución y la destitución del presidente ejecutivo Alfonso Rodríguez Anker.

Según expresan los trabajadores, solicitar la destitución de Anker obedece a que su nombramiento es ilegal, debido a que por lo menos dos meses antes de entrar a girar como presidente del INDE, fue contratista de dicha institución, lo cual riñe con la ley orgánica de la institución.

A partir de la segunda semana de junio, cerca de siete mil trabajadores profesionales del sector público, iniciaron asambleas permanentes/⁸⁹, las cuales tienen como objetivo un incremento salarial de Q.6,500.00, estos se han agrupado en lo que se denomina la Coordinadora de Profesionales Coaligados de la Administración Pública, estando como secretario general Eduardo Ordoñez Marcucci, constituyendo este movimiento el primero que se realiza con el sector eminentemente profesional del sector público.

El primero de abril, esta coordinadora había presentado al Presidente Serrano, su petición de incremento salarial, señalando que el profesional gana entre Q.1,200.00 a Q.1,700.00 quetzales.

Ante esto el gobierno planteo una contrapropuesta en el sentido de sugerir un aumento salarial del 75 % con lo que la categoría inferior (Q.1,200.00) subirá en Q.900.00, con lo que los profesionales de esa categoría estarían ganando Q.2,100.00 o sea Q.4,600.00 de lo solicitado.

El 2 de julio, el Congreso de la República deroga el decreto 57-90, conocido como "Ley de Compensación Económica por Tiempo de Servicio"⁹⁰, la cual constituía una ley eminentemente reivindicativa y de mucho beneficio social única.

⁸⁹ Característica introducida por los trabajadores del Estado, por medio del cual no declaran abiertamente la huelga, constituyendo una forma de nombre alternativa.

⁹⁰ Esta ley decreto 57-90 Ley de Compensación Económica por Tiempo de Servicio. Y su reglamento emitido por el Ministerio de Trabajo el 18 de enero de 1,991.

Esta Ley cumplía una triple función; según Roberto Cruz Minera, Tesis de Grado, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, capítulo IV.:

Es una advertencia al patrono de que si despide injustamente a un trabajador o incurre en una causal de despido indirecto, se hará acreedor a una sanción pecunaria a favor del afectado, prevención que contribuye a generar estabilidad en el trabajo. Si no obstante la vigencia de la prevención, se consuma el despido, aquella se hace efectiva en el patrimonio del empleador. Prevenir y brindar estabilidad laboral por un lado y castigar al patrono infractor por el otro, asegurando un ingreso al trabajador para afrontar la cesantía, es pues, el fundamento de la indemnización por despido.

Esta iniciativa de Ley, consistía en que el patrono mantendría una cuenta de ahorro en el banco de los trabajadores, (conforme a lo regulado en el reglamento, artículos del 8 al 15), la cual serviría como fondo a la hora del despido o retiro, permitiendo tener una buena cantidad de dinero, también es de hacer notar que esta ley fue una estrategia del gobierno de Cerezo y una ley eminentemente electoral y así conquistar al sector laboral ante el proceso electoral, situación que fue duramente criticada por el sector empresarial, ya que la misma cubría tanto al sector privado como público.

El 4 de julio el sector profesional rechaza la propuesta formulada por el gobierno y los profesionales plantean una nueva propuesta reduciendo su demanda del 500 % planteado originalmente a un 100%, mientras que los trabajadores aglutinados en FENASTEG, han demandado un incremento del 83%, mientras que el sector magisterial a solicitado un 80 %, sin embargo, en mensaje dirigido a la nación, el Presidente Serrano manifestó que el gobierno está en la posibilidad de otorgar a los profesionales un aumento del orden del 75 % y a los no profesionales un 8 %, propuesta que nuevamente es rechazada por los trabajadores, " calificando la misma de ridícula"⁸¹ sin embargo después de un paro generalizado convocado por los sectores públicos, profesionales y no profesionales el día 13 de julio, la cual el gobierno calificó de intrascendente, mientras que los trabajadores declararon que habían logrado cerca del 75 % de paro total/⁸², a pesar de otorgado por el gobierno el 14 julio el sector profesional clausura su movimiento aceptando la propuesta del gobierno del 75% prometido originalmente por el gobierno, mientras que a los no profesionales después de largas negociaciones en el Ministerio de Trabajo, entre las Federaciones Sindicales, el Ministro Mario Solorzano, el Ministro de Finanzas, Richar Aitkenhead Castillo y el Director de la Oficina de Servicio Civil, llegando el 21 de julio a una acuerdo de incremento salarial del 18%, 20% y 22%, de acuerdo al puesto que se ocupe. También se incrementó el bono vacacional en Q.50.00 y un bono de antigüedad de Q.35.00 para los empleados que tienen de 5 a 10 de trabajo, de Q.50.00 para los que tienen de 10 a 20 años y de Q.75.00 a los que tienen más.

8. Año 1993

Durante 1,993, el gobierno ante la movilización lograda en 1,992, decide el 18 de febrero publicar el Acuerdo gubernativo 596-92, que en la practica anula el derecho

Según la parte laboral, con la derogación de la Ley, se pierde una de las más grandes conquistas de los trabajadores en las ultimas décadas y pone en evidencia a quien sirve el gobierno y la actual legislatura. Todo parece indicar que el gobierno negoció con el sector privado el apoyo a la actual modernización tributaria, a cambio de derogar esta controvertida ley.

⁸¹ Inforpress. No/990. 9 de julio 1,992, pag,9.

⁸² Ibíd. No.992, fecha 23 julio de 1,992, pag.1.

de huelga en el sector público, ya que a decir de los funcionarios de gobierno no se puede permitir que servicios esenciales queden desprotegidos por la huelga, por lo que prácticamente, se declaran esenciales todos los servicios públicos. Según juristas guatemaltecos, el acuerdo 596-92, es inconstitucional, en tanto contraviene lo dispuesto en el artículo 116 de la Constitución⁹³, que garantiza a los trabajadores estatales el derecho de huelga. Por otro lado se señala que el Organismo Ejecutivo carece de la facultad para legislar y modificar, a través de un acuerdo gubernativo, leyes de carácter legislativo. En todo caso, el Ejecutivo puede dictar acuerdos o decretos que regulen el cumplimiento de una ley, pero ello no implica que pueda alterar el espíritu de las mismas.

Inmediatamente se forma una ola de protestas, en donde la FENASTEG, amenaza con iniciar medidas de hecho, realizando una toma pacífica de las instalaciones del Ministerio de Trabajo, así como una inmediata repulsa de las organizaciones sindicales internacionales, así como la amenaza de separar a Guatemala del Sistema General de Preferencias, situación en su conjunto que hacen que el gobierno de marcha atrás, una semana después.

El 25 de mayo el Gobierno de Serrano Elías, amanece con un auto golpe de estado, situación que hace desestabilizar momentáneamente al movimiento sindical del sector público, sin embargo, rápidamente se repone y trabaja conjuntamente con otros sectores para lograr el retorno a la constitucionalidad, situación que se logra, producto de la capacidad de movilización que ha venido acumulando y que es aprovechada para que el Presidente Serrano renuncie.

A la salida de Serrano Elías, el Congreso de la República, elige como presidente de la República de Guatemala al ex-procurador de Derechos Humanos, Licenciado Ramiro de León Carpio, quien tiene que enfrentar la primera huelga seria

⁹³ Art. 116. Regulación de la huelga para trabajadores del Estado. Las asociaciones, agrupaciones y los sindicatos formados por trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, no pueden participar en actividades de política partidista. Se reconoce el derecho de huelga de los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas. Este derecho únicamente podrá ejercitarse en la forma que preceptue la ley de la materia y en ningún caso deberá afectar la atención de los servicios públicos esenciales.

durante el mes de octubre, ya que el sindicato de trabajadores del INGUAT, decide irse a la huelga, a causa de que las autoridades se niegan a negociar un aumento salarial del 40%. Esta negociación debió realizarse en el segundo semestre del año, de acuerdo con lo que establece el Pacto Colectivo de Condiciones de trabajo, el cual comienza a negociarse el 3 de diciembre, reduciendo su petición inicial a un 20% y el conflicto se da por finalizado el 6 de diciembre con la intervención directa del Presidente De León Carpio y la Ministra de Trabajo Anabella Morfin.

9. Año 1,994

Los trabajadores⁹⁴ del sector público, además del incremento salarial solicitado por los trabajadores agrupados en FENASTEG, también plantean la creación de un Plan de Prestaciones que incluya: Alimentación, Salud, Seguro medico, bonos de estudio, subsidio universitario, vivienda el subsidio en un 40% los combustibles de consumo popular, jubilaciones, reestructuración de la Oficina Nacional de Servicio Civil, Servicios Generales, que se entregue el 8 % constitucional a las municipalidades sin que este sirva como estrategia de la campaña electoral, que los servicios esenciales que prestan las municipalidades no sean privatizados y sean subsidiados por el Estado, por lo que la FENASTEG, considera que es un planteamiento reivindicativo suficientemente amplio para que el gobierno de la república de contestación para lo cual fija la fecha del 28 de enero para que el presidente Ramiro de León de su respuesta, ya que de lo contrario se tomaran medidas de hecho.⁹⁵

Para el año 94 existen ya, dos "nuevas" organizaciones sindicales que aglutinan a los trabajadores del Estado, la Federación de Servidores Públicos (FENASEP)⁹⁶, de orientación social demócrata y afiliada a la Central General de

⁹⁴ El 4 de enero de 1,994, se formula una petición de incremento salarial, la cual esta basada en que la canasta básica esta por las nubes en cuanto a los precios se refiere./ Gráfico pag.4 4/enero /94.

⁹⁵ Boletín de prensa de FENASTEG, 4 de enero de 1,994. mimeógrafo. S/N.

⁹⁶ Esta federación se caracteriza por ser de tendencia conciliadora. Inforpress. No.1071 del 17 de marzo de 1,994 pag.12 Aunque si bien esta organización ya existía, solamente se había dedicado a ser sus negociaciones en privado y especialmente con sus sindicatos miembros.

Trabajadores de Guatemala (CGTG)⁹⁷, está central aglutina a sindicatos tales como: Ministerio de Economía, Contraloría de Cuentas, Digesepe, Insivumeh, Aeronáutica Civil y a uno de los sindicatos de GUATEL, el 22 de febrero. Esta organización aparece como tal a mediados del año de 1,992, en la negociación de los porcentajes, otorgados a los trabajadores del estado y descritos en su oportunidad, sin embargo, es hasta el 1,993, cuando comienza a tener beligerancia activa.

La otra instancia es la denominada Instancia Unitaria de Trabajadores del Estado (UITE), la cual se integra, con sindicatos denominados independientes tales como Caminos, Digesa, Obras Públicas, y en donde el mayor contingente de trabajadores lo constituye la Asamblea Nacional de Salud Pública.

Estas organizaciones deciden a partir de febrero iniciar medidas de hecho con el objetivo de que el gobierno del Presidente Ramiro De León, conceda un incremento salarial de hasta un 40 %, sin embargo la FENASEP no apoyo el movimiento huelguístico, conciliando con el gobierno un convenio, que contemplaba el otorgamiento de un bono mensual escalonado (efectivo a partir de mayo), que sería de Q.100.00 para los trabajadores operativos, de Q.110.00 para los técnicos y de Q.120.00 para los profesionales. Este acuerdo es rechazado por las organizaciones sindicales en huelga, tales como la FENASTEG y IUTE, no siendo hasta el 7 de abril que estas instancias sindicales firman su propio acuerdo con el gobierno, que básicamente recoge lo firmado por FENASEP, el 14 de marzo recién pasado, evidenciando una clara división en el movimiento sindical de este sector.

El 30 de septiembre el gobierno decide cancelar el Comité de Reconstrucción Nacional, el cual venía funcionando desde 1,976, a raíz del terremoto del 4 de febrero de ese año, las razones del presidente es que esta institución se había convertido en un foco de corrupción y en un botín político que le era otorgado a amigos muy allegados al gobernante de turno. Esta acción dejó sin empleo a 300 trabajadores, es

⁹⁷ Esta organización surgió en 1,987 como una central sindical identificada con el gobierno del Demócrata Cristiano Vinicio Cerezo Arevalo. Posteriormente se separó de dicho partido político, aunque siguió manteniendo su orientación social cristiana. *Ibid.*

de hacer notar que esta institución contaba con organización sindical, una de las más beligerantes y activas, del sector público y perteneciente a la FENASTEG.⁹⁸

Además de las acciones cometidas con instituciones como el Ministerio de Cultura de Deportes y la implementación del denominado retiro voluntario, situación ante la que los sindicalistas han reaccionado con una movilización a partir del 14 de octubre, si el gobierno no accede a sentarse a negociar una agenda de cinco puntos, los cuales son: un análisis de los salarios, la revisión de la estructura administrativa y organizativa del sector público, medidas de protección al consumidor, revisión y actualización del sistema legal y la implementación de un plan de prestaciones.

Los trabajadores exigen además que el gobierno respete su estabilidad laboral y la vigencia inmediata de los acuerdos del 7 de abril de 1,994.

Ante esto se tienen varias reuniones en el Ministerio de Trabajo, sin embargo no se llega a ninguna acuerdo rompiéndose las negociaciones, con las mutuas acusaciones de demagogia y manipuleo vedando así el proceso de negociación colectiva en forma directa y que prácticamente dieron al traste con futuras negociaciones entre el Gobierno y las organizaciones sindicales de los trabajadores del Estado.

Durante estos años estudiados como se ha observado estuvieron demarcados por movilizaciones y huelgas por lo que se constituyó la acción de hecho como el mecanismo ideal para lograr mejores prestaciones laborales, las cuales también se lograron, de ahí la importancia de este período ya que este permitió acumular basta experiencia en la negociación directa, o sea trabajadores, Gobierno, constituido este por el Presidente de la República, quien era al final quien tomaba las decisiones de que se podía lograr y que no.

El siguiente capítulo trata de retomar esta experiencia, al ubicar dentro de las prioridades del movimiento sindical de los trabajadores del Estado, la Negociación Colectiva, como un instrumento que permita en el futuro lograr mejores prestaciones

⁹⁸ Este sindicato tenía emplazada a la Institución, por lo que legalmente no procedería el despido masivo, tal y como fue declarado por el Juzgado Sexto de Trabajo y Previsión

laborales, ya que las medidas de presión que un pasado reciente se formulaban ahora carecen de validez además de contar con poca capacidad de convocatoria, esto producto de una serie de medidas que los gobiernos vienen implantando, sujetando a los trabajadores por su necesidad al trabajo y la falta de visión de la lucha sindical además de otros factores de descomposición que en el capítulo sobre problemas del movimiento sindical se tratan más adelante.

Social, a efecto de que los trabajadores fueran reinstalados en su puesto, situación que el

CAPITULO IV
NEGOCIACIÓN COLECTIVA O PACTOS COLECTIVOS DE CONDICIONES DE
TRABAJO/99

Este capítulo está directamente relacionado con uno de los pilares del movimiento sindical en general pero muy especialmente con los trabajadores del Estado, aunque su marco de aplicación se ha caracterizado y fomentado por las instituciones descentralizadas y autónomas, tal y como se demostró en el capítulo anterior, y que en las organizaciones sindicales de instituciones centralizadas, ha sido limitado o casi inexistente teniendo este que recurrir a las acciones de hecho, lo que ha implicado, movilizaciones y huelgas, tal y como se ha visto en el capítulo de análisis descriptivo del movimiento sindical de los trabajadores del Estado.

Lo anterior nos demuestra que los conflictos colectivos de trabajo, "fuente social para la creación de normas jurídicas" es resultante de la crisis social en que se encuentran las relaciones obrero-patronales y en lo que compete a la relación trabajadores del Estado y Gobierno.

Los trabajadores del Estado tanto de las instituciones descentralizadas como de las centralizadas por ejemplo se ha podido demostrar que casi no conocen el procedimiento de la negociación colectiva y, que desconocen la aplicabilidad del Convenio número 154 ratificado por Guatemala, sobre el fomento de la negociación colectiva de la Organización Internacional del Trabajo/¹⁰⁰

Presidente Ramiro de León Carpio, jamás aceptó.

⁹⁹ El artículo 4 del Convenio Internacional del Trabajo número 98, relativo a la "Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva", 1949, ratificado por Guatemala dice:

"Artículo 4. Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleados y las organizaciones de empleadores, por una parte y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con el objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

¹⁰⁰ En su artículo 2 dice. A los efectos del presente convenio, la expresión "negociación colectiva" comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o

Por lo que pueden definirse como "negociaciones colectivas" las que se efectúan entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una o varias organizaciones de trabajadores, por otra parte también se da con el objeto de llegar a un acuerdo sobre las condiciones de trabajo y contratación¹⁰¹. Cuando no existe una organización representativa de trabajadores, pueden intervenir en las negociaciones representantes de los

-
- b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
 - c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.
- En sí este Convenio consta de 17 artículos los cuales deben pasar a formar parte de la legislación nacional para así estimular y hacer que se respete la negociación colectiva por parte de la parte empleadora, ya sea esta, privada o pública.

¹⁰¹ A este respecto la definición que aparece en el artículo 49 del Código de Trabajo dice: "Pacto Colectivo de Condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste.

El artículo 2 del Convenio Internacional del Trabajo número 154, "Convenio sobre la Negociación Colectiva", 1,981, ratificado por Guatemala en 1,995, dice:

"Artículo 2. A los efectos del presente Convenio, la expresión "negociación colectiva" comprende todas las negociaciones que tiene lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

- a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
- b) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias.
- c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez".

Por su parte, el artículo 5 del mismo Convenio, dice:

" Artículo 5. Se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva.

2. Las medidas a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán tener por objeto que:

- a) la negociación colectiva sea progresivamente extendida a todas las categorías de las ramas de actividad a que se aplique el presente Convenio.
- b) la negociación colectiva sea progresivamente extendida a todas las materias a que se refieren los apartados a), b) y c) del artículo 2 del presente Convenio;
- c) sea formado el establecimiento de reglas de procedimiento convenidas entre las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores;
- d) la negociación colectiva no resuelva obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas;
- e) Que los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva"

Véanse además el artículo 106 de la Constitución Política de la República y el Acuerdo Gubernativo número 221-94, del 13 de mayo de 1,994, que contiene el Reglamento para el Trámite de Negociación, Homologación y Denuncia de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo de Empresa o Centro de Producción Determinado, el cual se publicó en el Diario Oficial el 19 de mayo de 1,994 y cobró vigencia el día siguiente de su publicación.

abajadores debidamente elegidos y autorizados por estos conforme a lo dispuesto por la legislación nacional/¹⁰². No se considera en cambio, para estos efectos, como representantes de los trabajadores a cualquier asociación de obreros instituida, nominada o subvencionada por los empleadores o cualquiera de sus agentes/¹⁰³.

Precisemos ciertos puntos de la definición anterior:

El primero es el requisito de que las negociaciones se celebren "con el objeto de llegar a un acuerdo". Aunque no se llegue a un acuerdo, o incluso si su fracaso provoca una huelga o un boicot, las discusiones celebradas podrán considerarse como negociaciones colectivas, si ambas partes se han esforzado sinceramente por conseguirlo.

El segundo punto es el de las partes, que intervienen en las negociaciones. Puede ser parte un solo empleador, y así sucede en numerosos casos de negociaciones celebradas por representantes de los trabajadores.

Este punto, es necesario que nos detengamos para determinar los mecanismos que la realidad guatemalteca nos brinda, por un lado tenemos a aquellos funcionarios de las distintas instituciones descentralizadas que manifiestan su voluntad para realización de una negociación directa/¹⁰⁴, siendo está una "verdadera" negociación colectiva/¹⁰⁵.

¹⁰² Artículo 374. Código de Trabajo....Al efecto, los trabajadores pueden constituir consejos o comités ad-hoc o permanentes en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros, quienes se encargarán de plantear a los patronos o a los representantes de éstos, verbalmente o por escrito, sin quejas o solicitudes. Dichos consejos o comités harán siempre sus gestiones en forma atenta y cuando así procedieren el patrono o su representante no puede negarse a recibirlos, a la mayor brevedad que le sea posible.

¹⁰³ Así lo dispone la Recomendación sobre los contratos colectivos (número 91), adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 34.a reunión, que se celebró en Ginebra en 1,951.

¹⁰⁴ Estipulada en el Título duodécimo; Procedimiento en la resolución de los Conflictos de carácter económico- social; Capítulo Primero Arreglo Directo, artículos . 374, "Patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores. Al efecto, los trabajadores pueden constituir consejos o comités ad-hoc o permanentes en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros, quienes se encargarán de plantear a los patronos o a los representantes de éstos, verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes. Dichos consejos o comités harán siempre sus gestiones en forma atenta y cuando así procedieren el patrono o su representante no puede negarse a recibirlos, a la mayor brevedad

En cuanto a las instituciones centralizadas, la regla de negociación se ha demarcado por la negociación directa, pero en este caso, se participa conjuntamente dentro de la negociación a instituciones tales como: el Ministerio de Trabajo, la Oficina Nacional de Servicio Civil, el Ministerio de Finanzas Públicas, el Instituto de Administración Pública y un representante del Presidente de la República lo que ha dado en llamarse comisiones de "alto nivel"; tal como se ha demostrado durante el desarrollo del movimiento sindical de 1,984 a 1996 tratado en el capítulo tercero de éste trabajo, en donde se ha intervenido esto debido a que un funcionario no tiene la potestad para negociar cuestiones de incremento salarial o mejores prestaciones.

Esta forma de negociar colectivamente no precisamente encaja dentro de lo que se conoce como negociación colectiva, propiamente dicha y demarcada en el Código de Trabajo y Convenios Internacionales, sino más bien responde a una negociación tipo pacto entre el Gobierno y sus trabajadores, sin embargo este tipo de negociación ha sido casi siempre violando o vulnerada, en las instituciones del centralizadas de la Administración pública, situación que se da, por las leyes que limitan el desarrollo de la negociación/¹⁰⁶, entendida está como aquella que logra reivindicaciones económicas y sociales, en beneficio de un grupo de trabajadores o para las organizaciones sindicales para sus afiliados o trabajadores coaligados, una de estas disposiciones que han sido limitativas es en el proceso de homologación de los pactos colectivos, mecanismo establecido conforme el artículo 52 del Código de

que le sea posible. En ese sentido también este Capítulo los artículos; 375 y 376. Código de Trabajo.

¹⁰⁵ En este punto se hace necesario mencionar que producto de este procedimiento, se han logrado mejores reivindicaciones de tipo propiamente económico, en estas instituciones podríamos decir entonces, que sí la negociación se ha logrado y se busca el equilibrio entre las reivindicaciones económicas, característica esencial del concepto de negociación que en este trabajo demarcamos con un grado de rigidez que nos permite lograr una simetría entre trabajador Público y Gobierno; desde luego determinado el gobierno como al conjunto de individuos que realizan acciones, administrativas y ejecutivas.

Los pactos que reflejan esto son: Del Instituto Nacional de Electrificación, Instituto Guatemalteco de Turismo, Instituto de Capacitación y Productividad, entre otros.

¹⁰⁶ En este sentido las limitaciones se demarcan por la Ley General del Presupuesto, en su artículo 58, que no permite otro tipo de prestaciones labores, o bien la misma ley de servicio civil, entre otras.

Trabajo¹⁰⁷; limita drásticamente el derecho que los trabajadores tienen que lograr mejores condiciones económicas, sociales, este mecanismo ha resultado un obstáculo para la negociación, repetimos en instituciones centralizadas, ya que no se pueden obtener mejores reivindicaciones laborales ni prestaciones, por lo que se ha tenido que recurrir entonces a medidas de hecho y a la unidad de los trabajadores para formular sus propias reivindicaciones económico-sociales, tal y como se ha manifestado en los diversos movimientos del período estudiado. Sin embargo el artículo 5 del Acuerdo Gubernativo, 221-94, Homologación de Pactos Colectivos, limita y restringe los acuerdos a que llegan por la vía directa, por lo que el mismo debería solicitarse su supresión.

Lo cual ha provocado mecanismos de presión (huelgas, paros, piquetes, asambleas permanentes) ante el Estado, diríamos creativos de parte de las distintas organizaciones de trabajadores del sector público, que tuvieron su expresión durante 1,986 al 1990, proceso que está matizado por ser el primer gobierno civil de Vinicio Cerezo.

Durante este periodo se llevaron a cabo toda una serie de mecanismos de presión; característico de los Grupos de Presión lo que nos permite entonces, enmarcar dentro de la concepción de los grupos de presión, a las organizaciones de los trabajadores del Estado, los que han logrado negociar con el Gobierno y fijar objetivos claros de reivindicación salarial y reivindicaciones sociales, incluso Vinicio Cerezo llamaba a las luchas reivindicativas a través de las movilizaciones como "la música de la Democracia", refiriéndose a los distintos tipos de manifestación de los

¹⁰⁷ Reglamento para el Trámite de Negociación, Homologación y Denuncia de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo de Empresa o Centro de Producción Determinado. Acuerdo Gubernativo número 221-94, del 13 de mayo de 1,994. Y este Acuerdo en su artículo 5.- dice; " El Consejo Técnico, al recibir el expediente completo que contiene el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, procederá a su estudio en un plazo de cinco días, y en el caso de que los documentos no reúnan los requisitos legales o que el pacto contenga alguna violación a las disposiciones legales, fijará a las partes negociadoras y suscriptoras el plazo de diez días para que se ajusten a la ley. Transcurrido el plazo para que las partes se ajusten a derecho sin que se pronuncien sobre las observaciones planteadas por el Consejo Técnico, o bien no las aceptaren, el citado Consejo dentro del Plazo de cuarenta y ocho días, rendirá su dictamen en el sentido de homologar el pacto haciendo reserva de aquellas estipulaciones que no se ajusten a la ley.

trabajadores del Estado logrando así mantener los espacios "democráticos" que se tienen y la muestra de esto a sido la práctica casi anual, desarrollada durante el periodo de análisis, también con los intentos de derrocar a Vinicio Cerezo y que están constituidas por las presiones de los agroexportadores y militares y los agro financieros; aunque también durante 1,988 1,989, los largos movimientos huelguísticos socavaron al Estado, tanto en lo político como en lo económico, ya que las huelgas tuvieron un costo muy alto.

Entre las instituciones descentralizadas, que han logrado negociar pactos colectivos de condiciones de trabajo se encuentran los sindicatos de; sindicato de Trabajadores de la Empresa Telefónica Guatemalteca (STEGUATEL), Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional de Electrificación(STINDE), Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional de Municipalidades (SITRAINFOM), Sindicato de Trabajadores del Instituto de Capacitación y Productividad (STINTECAP) y el Sindicato de Trabajadores del Instituto Guatemalteco de Turismo (STINGUAT); estos pactos incluyen una gama significativa de las instituciones del sector público descentralizadas que muy bien nos ilustran este proceso.

El Movimiento sindical ha venido ganando una "amplia" experiencia en el terreno de la negociación colectivo. No obstante, los mayores avances logrados se han circunscrito en precisar elementos conceptuales y prácticas de orden jurídico y en menor medida los relativos a los aspectos económicos y sociales contenidos en los petitorios y pactos firmados.

Pese a los avances que se han tenido, es necesario reconocer que aún existe deficiencia en la táctica y en la manera de impulsar la participación activa de las bases sindicales, es decir, en aquellos aspectos prácticos y de movilización, que hacen posible la negociación del pliego de peticiones o de los mismos proyectos de pactos de condiciones de trabajo

1 CRITICA A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO

Las dificultades alegadas para reconocer plenamente el derecho de negociación colectiva a los trabajadores públicos, se relacionan con la circunstancia de que tanto los salarios como otras prestaciones de los trabajadores del Estado son objeto de la ley del presupuesto de ingresos y egresos del Estado, razón por la cual se cree que podría el Poder Ejecutivo o la entidad administrativa empleadora negociar con el sindicato materias que son competencia del Poder Legislativo.

A pesar de ello, en la práctica se registran negociaciones colectivas de facto y formas atípicas de negociaciones preparatorias de las decisiones que, más tarde son formalizadas unilateralmente por el órgano estatal competente.

El posible desarrollo de la negociación colectiva en el Sector Público plantea debates acerca de la conveniencia o inconveniencia de la centralización o coordinación de toda la negociación colectiva pública por parte de un determinado órgano del Estado. También se ha llamado la atención sobre la importancia de mecanismos esenciales o coadyuvantes a la negociación colectiva en el Sector Público.

El problema de la huelga de los trabajadores estatales es uno de los casos típicos de fricción entre el derecho y la realidad guatemalteca.

Si bien en los últimos años se han logrado avances significativos en la negociación colectiva en las instituciones del estado y especialmente en las instituciones descentralizadas, la mayor resistencia a la negociación colectiva se manifiesta hasta en las instituciones centralizadas, es además en donde se han generado el mayor número de movimientos huelguísticos durante el periodo estudiado, por lo que el símil es una aproximación del régimen de formas represivas en que los trabajadores del sector privado se enfrentan; lo cual se registra en el área de las relaciones colectivas de trabajo a pesar de lo cual, puede preservarse una evolución en el sentido de reconocer los derechos de sindicalización y negociación

colectiva, en los términos de los convenios internacionales de trabajo de la Organización Internacional del Trabajo OIT tales como los convenios números 87, 98, 151 154 y 168.

MECANISMOS QUE DEBEN TENERSE EN CUENTA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1 Lo fundamental en la negociación colectiva.

El proceso de preparación para la negociación es fundamental. Es común encontrarse con quienes atribuyen fracasos parciales en un proceso de negociación al no haber dedicado tiempo a esta tarea clave.

Por el contrario, poder concentrarse antes de la negociación brinda tranquilidad al negociador y le abre caminos, alumbrando oportunidades y facilita el desarrollo de los encuentros con la otra parte.

Cuando se ha preparado bien una negociación, los negociadores se presentan en mejores condiciones para llevar a cabo el modelo de Negociaciones efectivas.

Llamamos etapa de preparación a todas las acciones que se llevan a cabo antes del encuentro con la otra parte. Por lo tanto incluye todo lo que nos va a afectar en el curso del encuentro:

nuestras convicciones y prejuicios; nuestras seguridades y temores; nuestras expectativas y metas; nuestras conductas; nuestros conocimientos; nuestros propios intereses; y de los ajenos.

La intención de esta etapa es explicar esta información y propiciar el éxito de la negociación. Por lo tanto se debe reunir información, descartarla, separar lo importante de lo secundario, etc.

Así mismo, deberemos poder reconocer que información nos falta y que deberemos reunir antes del primer contacto.

Análisis de la situación para la negociación.

Al analizar cualquier situación de negociación es usual que los involucrados tengan perspectivas diferentes, ya que se representan muchas veces posiciones de clase, los trabajadores y los patronos. Naturalmente, es más fácil ponerse de acuerdo sobre hechos o métodos, que sobre intereses y riesgos o que es lo justo, será a veces imposible. Y si discrepan en muchas cosas de las que están de acuerdo lo más probable es que prefieren no entrar en contacto o bien no entrar en una negociación.

Hay posibilidad de negociar si se crean condiciones para que ambos sectores, patronos y trabajadores, acepten que tienen algo para lograr un acuerdo.

Pero, además se debe tener una buena dosis de convencimiento sobre las reivindicaciones que se quieren perseguir, ante esto es conveniente que comiencen a utilizar mecanismos racionales para entenderse; porque si las partes tienen información distinta podrán confrontarla. Si tienen experiencias diferentes, quizás empiecen a analizar juntos sus necesidades y si sus necesidades son diversas, será imprescindible que establezcan mecanismos de negociación mas claros y para esto es sumamente vital contar con el apoyo de la base sindical.

LA BASE SINDICAL EN LA NEGOCIACIÓN

La determinación de la base sindical en la negociación colectiva, es el mecanismo eficaz en la dirección de cualquier organización sindical y especialmente dentro de los trabajadores del Estado. Esto consiste esencialmente en la conexión estrecha entre dirigentes y bases.

Se deben procurar tres principios fundamentales que todo dirigente debe seguir si desea realizar un trabajo verdaderamente clasista. Su base filosófica se centra en el hecho de que son las bases el aspecto determinante en toda lucha y que esta lucha se realiza por y para ellos.

Estos Principios son:

a) Consultar a las bases sindicales

El dirigente debe mantener un permanente contacto comunicativo con las bases. Debe conocer a fondo los problemas de la gente, su estado de ánimo, su grado de conciencia, su disposición para el trabajo etc. Y fundamentalmente debe oír las opiniones de la base y tenerlas en cuenta para elaborar los planes de acción y debe consultar con las bases todo paso que se vaya a dar, teniendo siempre como norma no ir en contra del querer y la voluntad de las bases, aunque se esté convencido de que su propia posición es justa. En estos casos el debate, la discusión y la propaganda son las herramientas para persuadir a la gente y aclarar los puntos de vista que más se ajusten a la realidad, consultar a las bases significa también recibir los aportes teóricos y de formas organizativas que la experiencia ha proporcionado a las bases. Es más, concretamente desechar la idea de que las bases son un conjunto amorfo sin capacidad de raciocinio ni análisis y concebirlas como lo que realmente son: un conglomerado pensante y crítico.

b) Apoyarse en las bases.

Este principio tiene como finalidad materializar la ley social acerca del poderío y fuerza de las bases. En toda lucha las bases son el factor fundamental. Es un grave error del dirigente el querer actuar aislado, alejado de las bases. El enfrentamiento solitario al patrón acarrea, como es lógico suponer, estrelladas contra la pared de mármol. Ir solo a la lucha es de suicidas y de personas irracionales.

Apoyarse siempre en las bases es una norma inviolable para el dirigente sindical, que le exige estar presto a movilizarlas siempre que sea necesario. Precisamente la fuerza de un sindicato reside en la unión, organización y movilización de sus bases.

Cómo puede entonces el dirigente apoyarse en ellas para la lucha?

Apoyarse en las bases significa también no enfrentar una lucha cuando no se tiene el apoyo de la gente o cuando este apoyo se ha perdido. Por ejemplo: al iniciar una huelga es indispensable contar con el apoyo de la mayoría hacia el movimiento; si no hay ese apoyo a pesar de todos los esfuerzos hechos por ganarlo serán en vano o si en el transcurso del movimiento la gente no va a la calle y es imposible reunirla, en una palabra si la mayoría abandona la huelga, el camino a seguir es preparar una retirada y levantar el movimiento.

c) Movilizar a las bases.

He aquí el principio de la línea de bases más importante y fundamental. MOVILIZAR A LAS BASES, movilizar esa fuerza incontenible, movilizar ese ariete poderoso que mueve montañas.

La movilización es un hecho de fuerza que, en definitiva, es el único lenguaje que entiende la burguesía en sus relaciones con los explotados. La movilización de las bases es la mejor carta, la de más valor cuando las otras no han servido.

La gente, por su lado, debe aprender que las conquistas de cualquier índole son producto de su movilización; debe saber que una base inactiva es como un león domesticado, a quien se le puede meter la cabeza en la boca sin peligro, porque es inofensivo, ya que la fuerza de las bases está en su movilización, en las acciones de hecho que emprenden.

4. La organización y la movilización.

La capacidad para organizar y movilizar a los afiliados es la cualidad básica que convierte al simple directivo sindical en dirigente de bases: es el elemento que permite dar el salto cualitativo a esa categoría.

Pero esta tarea no es algo mecánico y fácil ello exige determinadas capacidades personales que pueden adquirirse con el estudio y la experiencia y una buena dosis individual de audacia y firmeza. Existen unas normas mínimas para

lograr el objetivo de organizar y movilizar a las bases en la mejor forma posible, según las condiciones concretas que vivan.

4.1. Modalidades de la lucha sindical.

El principio de movilizar a las bases tiene diferentes formas de concretarse en el terreno práctico según sea el tipo de conflicto, la etapa de éste que se este desarrollando y sus dimensiones, así como la disposición de estas.

Dentro del centro de trabajo es posible realizar diversos tipos de luchas de bases, entre las cuales tenemos :

4.1.1. El mitin: que es una concentración de corta duración en la que se agitan consignas e interviene un orador. Su objetivo es básicamente agitacional, y puede verificarse en cualquier sitio de las instalaciones del centro de trabajo ya sea frente a la gerencia, la oficina de personal, el comedor o en el mismo sitio de trabajo.

4.1.2. El trabajo a desgano u operación tortuga: es una disminución ostensible en el ritmo de trabajo que tiene repercusiones inmediatas en la baja de la producción. Su objetivo generalmente es la protesta o la presión. Es bueno acompañar esta acción con consignas tales como "trabajemos al ritmo de la negociación" que pueden imprimirse en calcomanías y pegarse en todo el centro de trabajo.

4.1.3. Los paros escalonados: son suspensiones intempestivas del trabajo por períodos cortos e intermitentes, en los cuales se puede o bien permanecer en el sitio de trabajo o realizar un mitin.

La huelga es la forma de lucha sindical más importante o de mayor envergadura. Es la suspensión total de las labores, y puede estar acompañada de la toma de las instalaciones o del bloqueo de sus vías de acceso. La realización de la huelga requiere de una excelente organización y es la situación óptima para elevar substancialmente la conciencia de las masas. Estas deben dividirse en diferentes

comisiones según los variados trabajos que se requieren. La sede sindical debe convertirse en el corazón del movimiento y especialmente en una escuela que enseñe a los trabajadores, mediante la utilización productiva del tiempo en cursos, conferencias, actividades artísticas, etc. Por ningún motivo la sede debe convertirse en bar, o pista de baile, pues ello facilita la rápida degeneración de la combatividad inicial y, se traduce en un imperdonable desperdicio de esas preciosas condiciones para la educación clasistas, con la consecuencia final de que las bases terminan la huelga con mayor atraso ideológico y político del que tenían antes de comenzarla.

Fuera del centro de trabajo se pueden verificar otras formas de movilización, tales como las manifestaciones, las concentraciones y mítines ante las sedes de las autoridades del centro de trabajo o bien ante la entidad nominadora o ante el Ministerio de trabajo. En estos casos se hace necesario la solidaridad de otras organizaciones sindicales y populares.

5 Planeación de la acción sindical.

Realizar acciones de bases en forma espontánea sin alguna o poca planeación, es un craso error que conducirá muy probablemente a la derrota del movimiento, las cosas no deben dejarse al azar, ni debe confiarse en la suerte. La victoria es hija de la planeación minuciosa y de la movilización audaz y decisiva y no, como algunos lo atribuyen de la buena suerte. Por ello, siempre que se produzca una coyuntura que haga necesaria la acción de las bases, la junta directiva debe ejecutar una planeación lo mas amplia y minuciosa que este a su alcance, procurando considerar todas las situaciones que eventualmente se puedan presentar.

La planeación comprende:

6 El análisis objetivo de la situación.

La elaboración del plan debe empezar por la realización de un análisis lo más completo posible de la situación, basado en datos hechos y fenómenos reales y no en

suposiciones o sospechas. Debe ser un análisis objetivo, es decir, ajustado a la realidad. Este punto tiene como fin esclarecer cuestiones tales como la correlación de fuerzas entre el patrono y el sindicato, lo cual implica un conocimiento del poder económico de la empresa: la relación entre personal sindicalizado y no; la experiencia de lucha de la base; la cantidad de actividades con que cuenta el sindicato y sus capacidades; las conexiones políticas de los patronos; el estado de la lucha de clases en la localidad, la región y el país, (y si hay o no más sectores en conflicto) considerar la época (se sabe que al finalizar el año los movimientos se debilitan o que en vísperas de elecciones el gobierno puede presionar a los patronos a solucionar el conflicto, o bien éste solucionarlo) el estado del tesoro del sindicato etc.

Teniendo claros todas estas cuestiones sabremos con que fuerzas cuenta el sindicato y con cuales los patronos; cuales son nuestras debilidades y cuales las del enemigo de clase, en consecuencia podemos trazar una estrategia para solucionar deficiencias. Con ese conocimiento podemos estar en condiciones de atrasar o adelantar, según nuestras conveniencias, la iniciación del movimiento, y si hay posibilidades o no de ampliar este u otro sector o de unificar luchas con los demás.

7 Definir los objetivos de la acción sindical

Debe definirse con exactitud y claridad los objetivos que se persiguen e informar ampliamente a las bases y a la población, cada uno de los afiliados al sindicato debe saber porque se lucha, de tal forma que pueda ser un buen propagandista de la justeza del conflicto entre sus amigos, gentes de barrio, etc. y que conscientemente participe en el movimiento al compartir los objetivos.

8 Hacer una amplia propaganda

Agitar y hacer una simple propaganda del origen del movimiento y de los fines que persigue. Mantener una permanente agitación entre la base utilizando boletines periódicos, carteles, murales, calcomanías, panfletos, chalecos, pancartas, discursos y

mítines, e informar a la ciudadanía a través de pancartas callejeras carteles, comunicados de radio y prensa, etc. Este trabajo es importante para mantener un caldeado espíritu de combatividad entre las masas y para ganarse la simpatía y apoyo de la población con lo cual se logra que el movimiento no se aisle.

9 Organizar a las bases

Este tema comprende el trabajo de planificación y distribución de tareas y responsabilidades. Debe colocarse a una persona al frente de cada tarea como responsable directa de su ejecución, pero facilitándole lo mas posible su cumplimiento, esto es, proporcionarle los medios al alcance para el acometimiento de la referida tarea. Nunca debe dejarse a la gente sola, con la instrucción de que cada cual verá como se las arregla.

Al elaborar el plan organizativo de la acción de bases, debe procurarse tener en cuenta todos los factores que van a intervenir con seguridad y los que presumiblemente pudieren también hacerlo (por ejemplo la intervención violenta de la fuerza pública) con el fin de prevenir y estar preparados para una modificación rápida del rumbo que ha planeado para el movimiento, originado en factores adicionales a los que existían inicialmente; así pocas cosas serán inesperadas y se tendrá una respuesta más o menos inmediata para cada nueva situación manteniendo a la gente unida y sin desbandadas anárquicas.

En la planificación y organización debe darse respuestas detalladas a las preguntas con que, con quienes y como se va a ejecutar el movimiento. Responder al asunto de con que ? significa determinar los medios y materiales. Resolver la pregunta con quienes ? implica determinar las personas necesarias para dirigir y ejecutar la acción en los sitios y horas claves que se consideren y solucionar el cómo? significa diseñar y esquematizar el proceso que se seguirá.

10 Planificar la solidaridad.

Planificar LOS MÉTODOS, PROCESOS Y ACTIVIDADES que se seguirán para tener la mayor solidaridad posible con el conflicto cuando éste sea de gran envergadura. Aquí se tendrá en cuenta por lo tanto, que organizaciones fraternas podrán brindar mayor apoyo económico y moral, como movilizarlas para que brinden su solidaridad política y como vincular amplios sectores a esta tarea, deberá estudiarse las formas de recolectar fondos para el sostén del movimiento si este se prolonga (rifas, operaciones centavo, desplazamiento de comisiones a otros grupos sociales tanto urbanas como rurales, emisión de bonos de solidaridad, etc.) Pero la solidaridad que prioritariamente se debe buscar es la política, la clasista, la de las movilizaciones de apoyo, la de la generalización del conflicto con la vinculación de las bases y las amplias capas del pueblo.

11 Agotar todas las etapas legales.

Antes de lanzarse a las medidas de hecho es obligación agotar previamente todos los mecanismos y vías de solución dialogadas que contemple la ley laboral y las normas convencionales. Esta es una elemental medida de protección para el movimiento pues los patronos y el Estado siempre están al acecho en procura de hallar justificaciones para declarar ilegal cualquier acción y lanzarte encima la fuerza bruta de sus cuerpos armados.

Pero quemar todas las etapas legales no significa adquirir un seguro contra la declaración de ilegalidad del movimiento. No, es apenas dar una pequeña protección y principalmente preparar una lección didáctica para las bases y el pueblo, pues al fin y al cabo a los capitalistas y a su gobierno poco les importa violar sus propias leyes, aunque nos hayamos ajustado a la ley en las etapas que ella prescribe, con gran desfachatez son capaces de utilizar el aparato represivo del Estado para sofocar un movimiento que se muestre fuerte y combativo. Y la enseñanza es esta

recisamente, evidenciar la estrecha alianza patrón- Estado y la desprotección a que se somete la gente si confían ingenuamente en la justicia y la ley burguesa.

12 Ejecución de la acción.

Luego de tener detallado el plan debe procederse a preparar las condiciones altantes para ponerlo en práctica de tal manera que en el momento de su ejecución existan circunstancias óptimas.

Al pasar a las medidas de hecho es bueno tener en cuenta los siguientes aspectos:

12.1. Movilizarse con decisión y audacia.

Las acciones de la lucha de clases, así sea en el plano económico, comportan siempre un carácter bélico que imprime a los bandos una alta dosis de ferocidad y contundencia, especialmente por parte de los patronos. Comúnmente estos aplican toda la fuerza de que disponen para aplacar cualquier reclamación y no vacilan en utilizar la sangre y el fuego .

La movilización no es, por tanto, un juego de niños. Es una lucha entre dos fuerzas antagónicas. Este es el marco que rodea cualquier acción, por lo que es obligatorio extirpar timideces y titubeos al irse a las medidas de hecho. Cuando el movimiento está decidido y es inminente, los ánimos deben templarse y desde el comienzo se debe ser firme, decidido y audaz. Firme para no retroceder ante el primer obstáculo; decidido para ejecutar los planes sin dilatación y audaces para sorprender y golpear mas efectivamente los intereses patronales.

13. Utilizar una táctica flexible.

Si bien es cierto que un plan general de acción deber ser elaborado, a los cambios de situación deberá corresponder igualmente una modificación en la táctica que sigue, a fin de mantener siempre el movimiento conectado con las circunstancias en que se produce y desarrolla.

14. Saber hasta donde llegar.

Las acciones que lleve adelante el sindicato no deben ser de ninguna manera, jornadas suicidas que dejen la organización completamente debilitada y anémica.

No es el objetivo precisamente. Los dirigentes deben estar muy al tanto de la evolución de la correlación de fuerzas y modificación de las circunstancias, para mantener en capacidad de decidir hasta donde debe llegar el movimiento, cuando levantarlo y si llega el caso, como evitar una retirada en estampida con características de derrota desastrosa. Si se pierden fuerzas y no es posible recuperarlas en el curso del movimiento lo correcto es retroceder y preparar una retirada que nos evite salir golpeados o muy golpeados.¹⁰⁸

Y si la situación es óptima entre la base y los patronos mantienen su intransigencia, pues debe seguirse la lucha. Debemos ser conscientes de que una movilización es una batalla y que en toda pelea se dan y se reciben golpes.

Así pues, hay que estar preparados para asimilar los golpes patronales y no amilanarse y retroceder al primer despido o cuando aparezcan grupos organizados de esquirolas, por ejemplo:

15 La Negociación.

Es completamente evidente que las peticiones, exigencias, reivindicaciones y objetivos que se plantea en determinado momento la organización sindical no se obtiene en su totalidad.

El volumen y características de las conquistas están determinadas por la correlación de fuerzas que se presente entre las masas explotadas y el capital, que incluye como elemento principal, la situación en el seno de la empresa, además, del estado de los entrenamientos de clase a nivel regional, nacional e internacional.

Pero si bien la capacidad efectiva de movilización de las bases y las expectativas de solidaridad clasista son el aspecto principal, la lucha sindical comporta otro nivel que a veces se subestima, sin darle la importancia que como necesario complemento del primer nivel (la movilización) tiene: la mesa de negociaciones.

Frecuentemente los representantes de las partes juegan una importante función en la definición de los conflictos y de los logros.

Los patronos tienen tan claramente entendido esta cuestión, que siempre buscan rodearse de negociadores muy capaces y asesores idóneos que no pocas veces han impedido, mediante maniobras, argumentos llenos de retórica y mayor agilidad mental que sus oponentes, importantes conquistas que otros representantes de los trabajadores mejor capacitados y con eficiente asesoría, habrían obtenido.

Ante la aproximación de un conflicto la organización debe prepararse para la negociación.

Esta última comprende dos tareas básicas que guardan relación con las personas que representan a los trabajadores y con la recolección de información sobre el estado financiero de las empresas o instituciones.

15.1. La comisión negociadora.

Los trabajadores que integren la comisión negociadora deben recibir una buena capacitación en temas económicos, jurídicos y en los otros que toque el pliego de peticiones, de tal forma que puedan desempeñarse con soltura y estén en condiciones de defender con argumentos serios y objetivos los puntos del petitorio y así logren enfrentar llenos de razones las objeciones y posiciones de los representantes patronales e impidan la redacción inconveniente y acomodaticia de los acuerdos, los abogados de los patronos son muy aficionados a la inclusión de "micos" cuando se levantan actas de las sesiones es decir, modifican mediante la supresión o adición de palabras y signos de puntuación el contenido de los acuerdos.

Es recomendable que los miembros de la comisión negociadora sean las mismas personas que participen en la elaboración del pliego de peticiones puesto que estas lo conocen a fondo y tienen claros sus aspectos formales y substanciales; igualmente, es bueno que entre los negociadores haya al menos una persona que tenga experiencia en estos menesteres.

15.2. El estudio financiero.

¹⁰⁸ Para esto solo basta con recordar el movimiento magisterial de 1,989, descrito en el

En nuestro país son muy escasos los sindicatos que al momento de presentar su pliego de peticiones conocen a fondo la situación real de las finanzas de los patronos. La mayoría de las organizaciones se limitan a incluir en el petitorio toda clase de puntos creyendo que con ello han cumplido su tarea. El triste resultado es que cuando llega el momento de la verdad, los patronos sacan de sus carpetas unos balances que muestran pérdidas y que dejan sin habla a los representantes de los trabajadores, quienes solo aciertan a manejar el argumento de la "intransigencia patronal".

Los sindicatos deben asumir con gran responsabilidad el reto de la negociación. Es imprescindible que los trabajadores hagan una investigación a fondo de los estados financieros de la empresa o institución, que conozcan su stock de mercancías que precisen el volumen real de utilidades obtenidas, en fin que se llenen de argumentos económicos para la defensa del pliego de peticiones.

15.3. Los comités de activistas.

Entre la base existe siempre un grupo de personas que se destaca por mostrar un interés especial acerca de los asuntos sindicales, que comunican inquietudes, que participan con entusiasmo en las tareas, que se movilizan con mayor facilidad que los demás, que colaboran espontáneamente con el sindicato; estos son los llamados activistas.

La organización de este grupo de personas es una importante tarea que debe cumplir la Junta Directiva, pues los activistas se constituyen, en la práctica en unos eficaces intermediarios entre la base y los dirigentes.

Las formas organizativas que deben asumir los activistas son múltiples, la que con mayor frecuencia se utiliza es la de comités de base, su integración debe ser amplia y democrática, en el sentido de que cualquier trabajador activista pueda ingresar allí, independientemente de sus ideas y posiciones políticas, en que todos tengan voz y voto y las decisiones sean tomadas por mayoría.

Estos comités de base pueden organizarse por secciones o uno solo de toda la empresa, dependiendo del número de activistas, pero procurando siempre que no haya más de uno en cada comité de unos ocho a doce participantes.

Los comités de activistas deben ser orientados por los dirigentes sindicales y sus reuniones pueden asimilarse a una sesión ampliada de las Juntas Directivas, las cuales deben coordinarse con los activistas a través de los comités y aquellos serán los impulsores directos entre la base.

15. 4. Los recursos sindicales.

La gran mayoría de sindicatos han ganado la reivindicación convencional, de diferentes clases de permisos para que los trabajadores asistan a cursos sindicales. Sin embargo, no pocas veces estos permisos dejan de ser utilizados y se pierden. En otros casos, el tipo de cursillo que se da son una serie de conferencias sobre legislación laboral, sobre contabilidad sindical y mecánica de funcionamiento del sindicato (formas de elaborar las actas, de redactar los memoriales y de elevar solicitudes al Ministerio y al patrono), es decir, la preparación que se imparte es puramente y llanamente legalista, orientada a mantener a la organización en el párrafo de sus funciones administrativas y mensajeriles, alejándola del verdadero carácter que como asociación de explotados debe tener la educación clasista de las bases.

Los cursos sindicales son una gran herramienta para la preparación de verdaderos dirigentes y elevación de la conciencia política de los trabajadores asistentes.

Un curso sindical bien realizado se convierte en una catapulta que lanza a nuevos trabajadores a la lucha sindical activa, y mejora notablemente la calidad del trabajo. Es indispensable además para lograr este objetivo, que los dirigentes mantengan mediante formas organizativas y tareas concretas activos a los excursionistas, para evitar que el regreso a la cotidianidad les borre las nuevas ideas que bullen en sus mentes.

15.5. Propaganda sindical.

Líneas atrás hablamos de los objetivos que la organización sindical y de la función que la Junta directiva o Comité Ejecutivo desempeña en su logro.

Particularmente en el cumplimiento de los objetivos ideológicos y políticos, la dirección debe echar mano de medios de comunicación que pueden llegar a toda la base, pues la agitación de ideas únicamente puede hacerse con tales herramientas.

De ahí la importancia que en la gestión sindical tiene la organización y ejecución de una permanente e incisiva propaganda que cumpla las funciones de agitación y educación referida; los medios de comunicación que cualquier sindicato puede emplear son:

El periódico o boletín sindical, el cual debe hacerse en base a una periodicidad, una forma y estilo y un temario.

Otra forma es la expresión oral, lo que destaca el discurso ideológico¹⁰⁹.

Los medios, tales como las calcomanías, carteles, murales, pancartas, pasacalles, pintas en las paredes etc. En estos casos debe tenerse cuidado de que la letra pueda percibirse desde cierta distancia y que el letrero no sea extenso. Los contenidos que se escriban deben ser lemas cortos de denuncia o llamada a la movilización o sea lo que comúnmente se denomina consignas.

La consigna es la frase concreta y oportuna que expresa fielmente la tarea inmediata a realizar, o un llamado a la movilización que indica la respuesta que deben dar las masas a un problema determinado. La consigna encierra, en fin, un contenido táctico, momentáneo, coyuntura que si logra interpretar acertadamente el sentir y querer de las masas y la forma correcta de tratar un conflicto, es capaz de aglutinar y movilizar a la gente.

Como las consignas van a ser agitadas en aglomeraciones de masas, tales como mitin, manifestaciones o concentraciones, resultan muy pegajosas si se

¹⁰⁹ Al discurso por su parte, se le considera común un mensaje que vincula contenidos entre un emisor y un receptor. Ideológica: Cuestiones teóricas y metodológicas para su estudio. Víctor Galvez Borrel. Revista Política y Sociedad Número 19 julio diciembre 1,986. pag.10

aboran con alguna rima, con lo cual se gana propagandísticamente, pues la concordancia sonora facilita su retención en la memoria e incita a corearlas.

En los carteles y pancartas debe combinarse colores que resalten a la vista, es como fondo blanco y letras negras o rojas. Debe tenerse la precaución cuidadosamente de elaborarlas en la mejor forma posible, con letras de molde o cuidando caligrafía si se hacen a pulso.

Finalmente, debemos recordar que la propaganda no es asunto exclusivo de los miembros de la Junta Directiva. A esta labor deben vincularse ampliamente las masas y el ideal es que sean sectores de la base quienes elaboren y participen en la redacción, impresión, escritura y distribución o fijación de la propaganda.

15.6 Estructura de los pactos colectivos de condiciones de trabajo homologados por el Ministerio de Trabajo.

Básicamente existe una estructura general de los Pactos, tanto en la iniciativa privada como en las instituciones del Estado, por lo que presentamos varias estructuras de los mismos, que nos permiten ilustrar las pocas diferencias entre ellos.

nexo II.

PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO DEL SINDICATO DE INFOM

CAPITULO PRIMERO
DISPOSICIONES NECESARIAS
CAPITULO SEGUNDO
ASUNTOS SINDICALES
CAPITULO TERCERO
CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO
CAPITULO CUARTO
RÉGIMEN DE SALARIOS
CAPITULO QUINTO
RÉGIMEN ESCALAFONARIO
CAPITULO SEXTO
PRESTACIONES ECONÓMICAS SOCIALES

CAPITULO SÉPTIMO
PREVENCIÓN Y/O SOLUCIONES DE CONFLICTOS ¹¹⁰
CAPITULO OCTAVO
SEGURIDAD E HIGIENE
CAPITULO NOVENO
DISPOSICIONES FINALES

En las instituciones centralizadas los pactos colectivos de condiciones de trabajo presenta las siguientes estructuras similares de las siguientes instituciones:
MINISTERIO DE ECONOMÍA Y MINISTERIO DE TRABAJO.

MINISTERIO DE ECONOMIA

Disposiciones generales.
Condiciones generales de trabajo.
Régimen disciplinario.
Política laboral y procedimiento para nuevo ingreso y ascensos.
Seguridad e Higiene.
Prestaciones económicas sociales.
Disposiciones transitorias.
Disposiciones finales.

MINISTERIO DE TRABAJO

Disposiciones generales.
Relaciones entre el Ministerio y el Sindicato.
Condiciones generales de las relaciones de trabajo.
Régimen salarial.
Régimen disciplinario.
Seguridad e higiene en el trabajo.
Comisión mixta.
Disposiciones finales.

¹¹⁰ El MANEJO del y/o es impropio para un documento cuyo carácter es de Ley Profesional.

15.7. Anexo III. FIRMADOS Y HOMOLOGADOS EN LOS TRABAJADORES DEL

ESTADO/111

INSTITUCIÓN	C ¹¹²	D ¹¹³	Año DE HOMOLOGACIÓN
Empresa Eléctrica de Guatemala		X	7/6/88 1/10/90 01/10/93
Municipalidad de San Antonio Suchitepequez,		x	7/6/88
FEGUA		X	17/8/88 26/04/95
BANDESA		X	30/8/88 1/6/90
CORFINA		X	16/2/89
BANVI		X	5/4/89 01/01/91
Municipalidad de Puerto Barrios		x	17/8/89

¹¹¹ Elaboración propia, datos del Ministerio de Trabajo, Departamento de estadística.

¹¹² Indica instituciones centralizadas.

¹¹³ Indica instituciones descentralizadas.

			1/4/91 1/04/93 01/04/95
GUATEL		X	15-3/90 14/01/93
Comité Nacional Prociegos		x	21/3/90
Ministerio de Trabajo y Previsión Social	X		17/4/90
Municipalidad de Chicacao, Suchitepequez		x	s/d/90
Banco de Guatemala		x	1/8/90
Municipalidad de Tecún Uman San Marcos		x	1/11/90 1/11/92 24/1/94
INTECAP		X	31/1/91 01/0293
CAMINOS	X		30/1/91
Ministerio de Finanzas Publicas	X		26/03/92
INFOM		X	31/03/92 REFORMA 11/02/94 18/08/94
Puerto Quetzal		x	01/05/92 01/04/95

Municipalidad de Escuintla		x	28/10/91 23/10/94
Organismo Judicial		x	19/11/92 25/05/94
Zoológico la Aurora	X		24/05/92
Aeronáutica Civil	X		08/01/93
INGUAT		X	01/07/93 30/09/94
DIGEBOS	X		14/03/94
MOSCAMET	X		29/06/94
INDE		X	16/11/94
Contraloría de Cuentas		x	14/09/94
Ministerio de Economía	x		12/09/95
Tribunal Supremo Electoral		X	08/12/95

CAPITULO V

LOS PROBLEMAS DEL MOVIMIENTO SINDICAL.

En este capítulo se formula un análisis crítico de la situación por la que viene travesando el movimiento sindical de los trabajadores del Estado, en cuanto a su organización, lo que implica, sus bases o grado de afiliación y acercamiento a las bases, que tan representado se siente el afiliado con sus dirigentes y si estos presentan realmente sus objetivos e intereses, los problemas que se tienen en el comité ejecutivo se plantean soluciones a cada uno de estos problemas de cara a una realidad y porque existen muchos dirigentes sindicales que no tienen idea de como enfrentar los diferentes problemas.

La sindicalización y afiliación de los trabajadores del Estado.

En el desarrollo sindical, de los trabajadores del Estado, hemos encontrado una serie de problemas, detectados por medio del trabajo de campo. Estos problemas no se originan nada más en las maniobras patronales o en la defensa que los intereses del patrono hace el Estado. También se originan por las actitudes de los sindicalistas como tales. A estos problemas son los que queremos referirnos, porque su conocimiento y discusión permitirá buscar la superación de la problemática sindical y dar paso hacia un desarrollo estable y creíble del sindicalismo de los trabajadores del Estado, especialmente y de los trabajadores en general.

Debemos tener presente que los sindicatos son parte de la vida cotidiana y por ende, de la vida misma, por lo que no hay en la vida, en la convivencia de los hombres, situaciones sin problemas. Los hombres son diferentes. Tienen diferentes personalidades, diferentes criterios o juicios sobre como deben hacerse las cosas, diferentes intereses, a pesar de que los intereses de clase son los mismos al no desarrollarse igualmente la conciencia como trabajadores, en igual forma y del mismo modo, a veces se defienden intereses que son extraños a la clase a que se pertenece, incluso intereses personales.

¿Cuáles son los problemas que se presentan en la vida interna de los sindicatos ?

Los problemas personales o sea aquellos que se dan en los miembros afiliados a la organización sindical y que afectan indirectamente el desarrollo de ésta. Los problemas organizativos que afectan directamente el buen funcionamiento del sindicato.

Cuáles son los principales problemas personales ?

El miedo a la sindicalización, la desconfianza, la inseguridad, la actitud de la familia, la actitud de los esquiroleros/¹¹⁴ o infiltrados y la corrupción sindical.

La mayor parte de estos problemas se presentan cuando el sindicato se está formando, cuando se está librando la lucha por lograr su existencia como instrumento de defensa de los intereses económico sociales de los trabajadores. Después, con la lucha consecuente y con el éxito de las luchas sindicales, la mayor parte de estos problemas tienden a desaparecer, pero siempre se hacen presentes de una u otra manera, o bien en la coyuntura de lucha reivindicativa, lo que resulta sumamente desventajoso y peligroso para la obtención de los solicitado o demandado; pero como afecta cada uno de las actitudes mencionadas anteriormente:

a) El miedo a sindicalizarse: Consiste en el temor que tienen los trabajadores de afiliarse al sindicato. Al principio, cuando el sindicato aun no se ha estabilizado por la lucha que libre para ser aceptado, muchos trabajadores no se afilian porque pueden ser despedidos por el patrono. Después, varios más no se afilian por temor a la represión que ha existido. Sin embargo como se ha mencionado por los entrevistados, existe bastante afiliación posterior, por ejemplo cuando se gana una lucha especialmente de tipo económica, o se negocia el pacto colectivo de condiciones de trabajo. Dentro de los trabajadores del Estado se ha comprobado que una mayoría de trabajadores se afilia a sus organizaciones sindicales, previo al proceso electoral y luego de que el mismo ha pasado se vuelven a desafiliar, lo que demuestra el marcado interés que el sindicato ha generado como ente de protección al trabajo.

¹¹⁴ Nombre con que se denominan a aquellos trabajadores que sirven de espías del patrono al interno de las organizaciones o bien que se venden por escalar mejores posiciones dentro de la institución, o simplemente por su condición de sumisión ante el patrono.

b) La desconfianza: No es extraño que cuando se inicia la formación de sindicatos, muchos de los que se ponen al frente del movimiento se "venden" recibiendo más prestaciones de las que les corresponden, esto se manifiesta especialmente al interno de las cúpulas dirigenciales. El patrono tiende a utilizar esta debilidad de algunos trabajadores en sus intentos por evitar la formación del sindicato. Otros movimientos fracasan por la mala asesoría sindical o bien por desconocer el procedimiento jurídico y de lo informal del derecho laboral guatemalteco, en donde no es necesario contar con la asesoría de un profesional (abogado y notario) ya que regularmente cobran por sus honorarios bastante caro, afectando así la imagen de la organización o bien como en muchos casos, en donde los mismos asesores jurídicos han transado el movimiento reivindicativo.

Otro de los elementos que afecta, son las reiteradas acusaciones hacia el sindicalismo consecuente, que es una organización subversiva y que en vez de beneficiar perjudica, esto debido a los medios que el patrono tiene a su alcance para inducir al trabajador a generar desconfianza hacia su organización, por lo que podemos concluir que la desconfianza se manifiesta por las dos vías, por parte del dirigente propiamente dicho, tanto como por el patrono utilizando toda una serie de mecanismos disuasivos y engañosos.

c) La inseguridad: La inseguridad que muchas veces sienten los trabajadores en relación al sindicato, se debe, unas veces, a la actitud insegura o poco firme de los dirigentes que no alcanzan a contrarrestar la desconfianza. O también porque los patronos se encargan de alimentar la desconfianza regando "bolas" o mentiras, injurias a través de terceras personas. Puede darse el caso de que esas "bolas" que simulando una gran defensa de los intereses de los trabajadores, cumplan tareas de provocación para evitar la consolidación y desarrollo del sindicato, intentando dividir a los afiliados al sindicato. Otra forma está determinada por una mala negociación o la falta de convicción de la dirigencia sindical, por desconocer el tema a reivindicar, o bien por la falta de personalidad para imponerse ante el patrono generando una desconfianza natural ante la base.

d) La actitud de la Familia: Este es un problema muy común, en el cual la compañera o el compañero de hogar, los padres, o quienes viven cerca del dirigente, no entienden lo necesario que es la organización sindical, por lo que ejercen una mala influencia sobre estos, creándose inseguridad familiar. En general lo que dicen tiende en muchos casos a reforzar una posición patronal o los que no quieren el sindicalismo; "vas a perder el trabajo", "es política", los están embrocando". "se aprovechan" "te van a matar", no te metas en babosadas", toda una serie de expresiones convulsivas que definitivamente bajan la moral y el espíritu del dirigente, esto también debemos puntualizar, que tiene sus orígenes por el estado de represión a que por décadas la sociedad guatemalteca ha sido sometida.

e) La actitud de los "culebras": En todas las instituciones o centros de trabajo existen trabajadores serviles hacia el patrono. Cuando surge el movimiento estos trabajadores, conocidos con el nombre de "culebras", inmediatamente se oponen a la creación del sindicato haciéndose del lado del patrono. Estos trabajadores son utilizados por el patrono como espías, orejas o como grupos de choque o rompe huelgas.

A veces, cuando la institución o el patrono abandona a los "culebras" como es en los casos de traslado del director o gerente, los "culebras" resultan ser los más defensores del sindicato, porque se encuentran con una situación en la cual la defensa de sus intereses personales (su trabajo y prestaciones o bien su puesto) solo es posible a través del sindicato. Algunos se convierten en trabajadores consecuentes; otros no y se prestan más que otros, a los chismes y a las bolas.

f) La corrupción: Debido al poco desarrollo de conciencia de clase y a un desajuste moral (inmoralidad), se dan diversos casos de corrupción en el movimiento sindical. Cuáles son estos casos ?

Hay trabajadores muy antiguos que quieren irse de la institución, pero sin perder sus prestaciones. Organizan el movimiento para poder negociar su salida. Estos trabajadores, sí embrocán o manipulan a los trabajadores consecuentes para lograr sus intereses personales. Otros, que no son antiguos, se ponen a la cabeza del

movimiento, para obtener dinero a cambio de renunciar a él. En ambos casos, los abajadores corruptos se suelen ir de la institución.

ero hay otros casos en que se quedan en la institución y es cuando los trabajadores ue quieren usar al sindicato, se introducen o infiltran en él y se vuelven directivos, ara negociar mejores condiciones de trabajo y aumentos de salarios, para ganar uestos para parientes, o bien negocian o venden los puestos o plazas a nuevos abajadores que incluso llegan a pagar hasta tres meses de su salario por una plaza y n agradecimiento mientras se esté en la institución.

ambién hay trabajadores que sin mala fe, son convencidos por el patrono para que cepten sobornos (más salarios, más prestaciones, dinero en efectivo, mejores lazas, etc.). En estos casos los directivos se ven comprometidos a no tener una ctitud de defensa de los intereses de los trabajadores, convirtiéndose prácticamente n voceros del patrono.

ambién se ha dado el caso de directivos que manejan mal los fondos del sindicato. or la contabilidad y fiscalización de la directiva y la remisión de los libros a la Dirección General de Trabajo, estos casos son muy raros. Sin embargo, la xperiencia indica que cada vez que se manejan fondos, los enemigos del indicalismo introducen elementos de división sindical entre las bases, y lo mas amentable es que si se dan casos en las organizaciones del Estado, :specificamente en aquellas en donde se hacen los descuentos directamente de la ómina, si no existe un estricto control, como sucede en varios, en donde la base indical a impuesto mecanismos de control del manejo de las cuotas sindicales bastante estrictas y de doble control a efecto de mantener la integridad de la nstitución sindical como se sus mismos directivos, en el adecuado manejo de los mismo, lo que resulta bastante sano.

2 PROBLEMAS DE TIPO ORGANIZATIVO.

Hemos examinado los problemas personales, ahora nos corresponde ver los principales problemas organizativos detectados. Este tipo de problemas tiende a afectar el buen funcionamiento de las organizaciones sindicales estatales.

Estos problemas son el autoritarismo de los dirigentes, la desconfianza del movimiento, la falta de cumplimiento con las obligaciones sindicales y responsabilidades, los "chismes" y las "bolas", las tendencias negativas hacia el Comité Ejecutivo en épocas difíciles y la no vigilancia de los trabajadores.

Examinemos cada uno de ellos:

a) Autoritarismo de los dirigentes. Consiste en que los dirigentes quieren imponer sus puntos de vista. No permiten el trabajo colectivo, ni están abiertos a recibir las opiniones y las iniciativas de las bases sindicales.

Muchas veces absorben la mayoría de actividades del Comité Ejecutivo y tratan de hacerlo todo. O hacen muchas cosas, sin tomar en cuenta la opinión y decisiones del comité.

Esta actitud responde también al sistema político impuesto, como mecanismo de dominación, producto de gobierno de corte militar y totalitarios que básicamente se reflejan en el contorno de la sociedad guatemalteca y ante lo cual hay que sobreponerse, lo cual exige mucha dedicación y conciencia del trabajo colectivo y también de un grupo de trabajo.

b) La desorganización y espontaneidad. Muchas veces, sobre todo ante las maniobras y represalias patronales, se tiende a responder en forma inmediata, sin haberse discutido lo que se va hacer, como se va hacer y cuando se va hacer; no se discuten soluciones y no se planifican. Se actúa en forma desorganizada y en forma espontánea. Se cometen así errores graves. Un nivel de desorganización es un funcionamiento incompleto del Comité Ejecutivo, en el cual cada directivo considera su secretaría como parte de su dominio. Se trabaja separadamente en cada secretaría, sin que el comité ejecutivo oriente el trabajo de estas, también es un nivel de desorganización no crear equipos de trabajo por cada secretaría pues se cae en aspectos individualistas del trabajo colectivo.

Dentro de los sindicatos analizados se encontró una marcada desorganización y espontaneidad, ya que no funcionan en su totalidad los miembros de las secretarías correspondientes y mal utilizan el tiempo sindical, situación que ha venido repercutiendo enormemente en el sindicalismo estatal y que prácticamente de continuar así, sin introducir los correctivos necesarios, lo mas probable es que estos desaparezcan o pierdan toda credibilidad en el actuar de éste tipo de organización y que muy bien a venido utilizando el patrono.^{/115} Esto nos muestra como en la iniciativa privada este concepto a hecho mella no digamos en el sector público en donde a diario se hacen bromas sobre el tiempo liberado para el trabajo sindical que es mal utilizado por unos malos dirigentes sindicales ya que como se demuestra a afectado al movimiento en su conjunto.

c) La falta de divulgación de la importancia del movimiento. Generalmente solo cuando se está en problemas se divulgan los mismos. Normalmente no se hace ver a la base sindical, para que sirva la comunicación, la necesidad de la unidad, lo que son las actitudes correctas, como se debe de actuar ante los problemas internos.

Esto definitivamente provoca distanciamiento entre los afiliados y también que se den malos entendidos. Lo cual es aprovechado por los enemigos del sindicalismo para introducir elementos distractores que afectan la lucha sindical.

Dentro de las organizaciones sindicales del Estado del total que se encuentran inscritas y activas en el Registro laboral del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, solamente un 18 % de estos cuentan con un órgano de divulgación más o menos periódico, para informar a las bases sindicales, los restante no lo han podido implementar, existiendo infinidad de excusas, aunque todos están consciente de la necesidad del mismo.^{/116}

¹¹⁵ Durante una visita a las empresas maquiladoras de Sacatepequez y Chimaltenango el Sr. Embajador de Corea, respondía a la pregunta de por que no permitía los sindicatos en las maquilas, respondió "es que los dirigentes no trabajan como producto del tiempo sindical". marzo 95.

¹¹⁶ De los 174 sindicatos registrados solamente 31 cuentan con un medio de información, que es mensual, 4, bimestral 20, y trimestral 7.. Resultado del trabajo de Campo.

d) Falta de cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades. Ciertamente hay muchos problemas porque los directivos a veces no cumplen con sus responsabilidades. Por responsabilidades debemos entender no solo las que están escritas en los estatutos, sino las responsabilidades de todo dirigente, como la iniciativa, la preocupación por el funcionamiento del comité ejecutivo y el sindicato, la preocupación para informar a la base, la preocupación por la unidad y la educación sindical, por el estudio del movimiento sindical, la preocupación de crear cuadros sindicales permanentemente.

Pero las obligaciones y responsabilidades no se limitan a los directivos, sino también a la base. Muchos afiliados no se preocupan del sindicato, de su desarrollo, de incorporarse a las actividades que desarrolla el comité ejecutivo, de tener una actitud seria y responsable en la Asamblea General. Tampoco se preocupan de ver que intenciones tienen algunas personas que se les acercan a decirles cosas de la directiva, ni meditan sobre el contenido de lo que dicen, se relacionan con personas que son provocadoras sin darse cuenta del grave daño que estas quieren causar al sindicato. También hacen caso de chismes y "bolas" sin ver si tienen fundamento y en algunos casos como sucede en los sindicatos estatales se manifiesta un total divorcio entre la base sindical y la dirigencia.

e) Los chismes y la bolas. Los chismes y las bolas, es algo muy corriente en el medio sindical. Un chisme o una bola es una actitud de murmuración, de decir cosas sin dar la cara y sin preocuparse de que si lo que se dice es cierto o falso. Generalmente, las bolas y chismes son falsos, no tienen fundamento. Muchos de los chismes y bolas son producto de la envidia que sienten unas personas hacia otras; muchos chismes y bolas también son generados por el patrono para dañar, para socavar moralmente el sindicato. Y muchos más, son lanzados por lo provocadores para dividir y quitar la fuerza que da la unión sindical.

Algunos chismes se desarrollan por la falta de comunicación de los directivos con las bases, pero otros, por la forma perversa e intencionada con que se hacen regar por los patronos y los trabajadores serviles o esquiroles

3. PROBLEMAS EN LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA.

La estructura organizativa según lo estipulado en el Código de Trabajo, en cuanto a la conformación de un sindicato este cuenta con una asamblea general, un comité ejecutivo, un consejo consultivo, lo cual constituye la conformación de toda organización sindical.

3.1. EL COMITÉ EJECUTIVO EN MOMENTOS DIFÍCILES

Cuando hay problemas de una mayor seriedad y se torna la situación realmente difícil; sobre todo, cuando esa situación, por la defensa que se hace del trabajo sindical, se plantea llegar a tener privaciones porque los salarios son suspendidos, se va acumulando un malestar que es natural ante toda la privación de mejores condiciones. El problema se da cuando ese malestar se canaliza en contra del organismo que dirige el sindicato, porque es el que tenemos más inmediatamente porque en él se centraliza parte del malestar.

Se pierde de vista la situación por la que se está atravesando en consecuencia directa de maniobras del patrono, de la institución y de los funcionarios en el trabajo, se tiende a arremeter en contra del comité ejecutivo.

Esta situación es muy conocida por los provocadores y por eso tienden a aprovecharla para generar un malestar canalizado en contra de los directivos, para abrir fisuras, motivar disputas hasta llegar a la división interna, lo cual en muchas ocasiones tienen éxito, producto de la debilidad de la conciencia de la dirigencia por un lado o bien porque la presión es demasiado fuerte al extremo de no saberla rechazar.

3.2. La no vigilancia sindical. Vigilar por el buen funcionamiento del sindicato es un derecho y una obligación de todo miembro afiliado al sindicato, sea directivo o no directivo. Esta vigilancia supone la observancia, la fiscalización y la crítica respetuosa y objetiva de la directiva. Pero también supone la vigilancia a todos los afiliados y a las mismas maniobras patronales y de los provocadores. Cada vez que se deja que se murmure no se está ejerciendo la vigilancia sindical; cuando se confía y se deja que el patrono realice sus maniobras tampoco se ejerce la vigilancia; cuando

se descuida la infiltración de los "culebras" y las acciones de los provocadores, a quienes se trata como compañeros y amigos, también se abandona la vigilancia. Cuando no se plantea la crítica en los órganos del sindicato, incluyendo la Asamblea General, sobre bases de objetividad y respeto, tampoco se ejerce la vigilancia sindical.

Todos estos problemas organizativos, tienden a afectar el buen funcionamiento del sindicato. Ante estos problemas debemos tener una actitud correcta para superarlos. Con actitudes incorrectas nunca se superaran estos.

4. COMO SE DEBEN AFRONTAR ESTOS PROBLEMAS

Si bien es cierto toda actitud humana está sujeta a errores, este tipo de problemas en la organización se deben de ver como algo natural en el proceso del desarrollo del movimiento sindical y que deben superarse tomando ante cada problema una actitud correcta, responsable y que corresponda al interés de la clase trabajadora. Como producto de esta falta de conciencia de clase y de la poca experiencia, si esta existiera, o bien sujetarse a los cambios que sean necesarios, lo que implica aceptar que se tienen problemas y que hay que asumir actitudes que tiendan a beneficiar al movimiento, en donde debe de prevalecer lo general sobre lo particular.

5. QUE SE DEBE HACER PARA RESOLVERLOS

Nunca se debe ignorarlos; se debe tomarlos siempre en cuenta para resolverlos.

Se debe plantearlos, ya sea en las comisiones de trabajo en que se participe, al Comité ejecutivo o a la Asamblea General. Cuando son problemas que afectan a todo el sindicato, es necesario que se traten en la Asamblea General, además de ponerlos en conocimiento del Comité ejecutivo. Cuando éste rehuya el tratamiento de un problema, siempre se debe acudir a la Asamblea General, que es el máximo órgano del sindicato.

Se debe escoger, entre las distintas soluciones que se planteen, lo que es mejor.

Al implementar la mejor solución, siempre se debe resolver:

Cómo llevarla a la práctica ?

Quiénes la pondrán en práctica y

Cuando se pondrá en práctica.

También se debe comunicar la decisión a las bases. Solo en los casos en que se enfrenten maniobras patronales, la información no se hace de conocimiento inmediato de la base, sino en su momento oportuno.

Si se da la información antes de tiempo, personas infiltradas o que se mantienen siempre buscando problemas al sindicato se lo harán saber al patrono y a la institución.

Se debe llevar a la práctica la decisión y evaluar sus resultados recibiendo las informaciones y criterios de las bases.

5.1. EN EL CASO DE LOS ESQUIROLES, ESPÍAS, CULEBRAS y/o PROVOCADORES QUE HACER ?.

Se deben tener controlados, ya sea por medio de una lista o bien por la vista, si alguno de ellos se ha pasado al lado del sindicato, sobre todo cuando ya no tenían otra alternativa, se debe de observarlos y hacer un esfuerzo especial para que desarrollen su conciencia de clase.

Nunca se debe maltratar, amenazar o molestar a los "culebras" pues son personas que no tienen la culpa de tener poco desarrollo de su conciencia de clase.

Se debe convencerlos de que el sindicato vela por los intereses de todos los trabajadores y hacerles participar de algunas actividades como la lectura de los boletines, en actividades deportivas, culturales, recreativas. En las actividades donde deben participar solo compañeros de confianza del sindicato, no se deben invitar o bien evitarlos a efecto de que no infiltren.

Siempre se debe tomar actitudes que permitan no caer en una provocación de los culebras, sobre todo cuando los utilizan como grupos de choque.

En cuanto a los provocadores, se debe hacerles ver a todos los miembros que lo que pretenden se dividir al sindicato, crear problemas entre la base. Para ello es

importante preguntaries, que pretende fulano? con las acusaciones que hace. Esta pregunta es importante, porque el fin de las acusaciones nunca lleva a la superación de los problemas sino a crear desconfianza y diferencias.

También se debe ver lo extraño del comportamiento de los provocadores. De que viven?. Por qué si algunos no trabajan en la institución ni son miembros del sindicato se preocupan de llevar problemas a los afiliados. " De donde sacan para comprar papel e imprimir volantes "?. Normalmente los provocadores la emprenden contra las directivas consecuentes y nunca pretenden la superación real de problemas. Así si hay un error de un directivo, que puede ser superado si se rectifica y no es de corrupción, tratan de destruir al directivo, que se le cambie, de sembrar la desconfianza con toda la directiva.

No siempre los provocadores actúan desde el exterior, también actúan desde el interior para regar malos entendidos o supuestos o para hacer actos de sabotaje si ven que un conflicto se ha solucionado y que el sindicato se ha consolidado. Para estas acciones de sabotaje y destrucción poco les importa la vida de los demás trabajadores. Por lo que a estos individuos hay que denunciarlos y desenmascararlos pues en ellos recae gran responsabilidad de las muertes de compañeros sindicalistas, en la historia reciente de Guatemala.

Estos provocadores, los que actúan desde fuera del centro de trabajo o desde el interior, no trabajan solos, trabajan con quienes quieren destruir a toda costa al sindicato o con quienes quieren meter al sindicato en problemas de otro tipo con la empresa para que ésta no pueda funcionar normalmente. Defienden intereses extraños.

5.2. ANTE LOS CHISMES Y BOLAS QUE HACER

Mantener la comunicación con las bases; hacerse acompañar siempre por los directivos, por compañeros de las bases a las reuniones con los representantes del patrono o funcionarios de trabajo.

Explicar, por todo medio disponible que se tenga al alcance, el contenido de las reuniones, las propuestas que se hacen y contrapuestas que se hacen a la organización.

Ante un chisme, se debe encarar a quien lo está llevando, preguntándole como consta lo que dice. No es correcto que los compañeros que son encarados por el chisme se limiten a decir "lo oímos por ahí" pues eso no permite llegar a la fuente u origen de las bolas. Además no ser concreto en señalar al responsable es una forma de ser cómplice de las bolas y una forma de obstaculizar la erradicación de los chismes.

Hacer conciencia de lo negativo que es prestarse a llevar y traer los chismes y como éstos son muchas veces parte de maniobras para afectar al sindicato.

En el caso de que un directivo sea objeto de una bola o chisme debe reaccionar con madurez, comprendiendo que estos son producto de limitaciones que provienen de la falta de conciencia de clase y de actitudes ajenas a la clase trabajadora. En consecuencia, no debe pensar en renunciar, en que se debe salir del Comité Ejecutivo, porque no reconocen su labor.

5.3. ANTE LA CORRUPCIÓN QUE HACER

Lo primero, es comprobar si realmente es cierto que se ha caído por un miembro del sindicato, dirigente o no, en la corrupción. Si realmente se comprueba la corrupción, tratar el caso en la Asamblea General y si es directivo, elegir al sustituto. Se debe denunciar al corrupto entre los trabajadores de la institución y ante el movimiento sindical.

Comprobar la corrupción es establecer que sí ha existido, no es basarse en cualquier acusación, mucho menos en la acusación de un provocador o de un chisme.

Se puede destruir a una persona para siempre, por eso se debe actuar con mucha responsabilidad y con verdadera objetividad y siempre y cuando existan las pruebas fehacientes.

6. QUE CRITERIOS SE DEBEN MANEJAR EN RELACIÓN AL COMITÉ EJECUTIVO

Que es un equipo de trabajo, formado por parte de los mejores del sindicato y que tienen la responsabilidad de sacar adelante al sindicato.

Que es la máxima representación del sindicato; por respeto a los miembros afiliados que componen el sindicato, se debe de tener una actitud de respeto por el Comité ejecutivo.

Que una buena cabeza dirige bien y que una mala cabeza dirige mal y que por lo tanto, los compañeros que deben estar en un Comité Ejecutivo, deben ser compañeros probados y que reúnan algunos requisitos que son importantes.

Que por muy capaces que sean los directivos, necesitan combinar su entrada al Comité Ejecutivo, con la salida de los anteriores compañeros, de tal manera que la experiencia se transmita así como el conocimiento de lo que se ha hecho. Lo más recomendable, es que salga una parte de la directiva. Así se permite la continuidad y los nuevos no llegan solo a "pescar" por falta de información y continuidad.

Que la directiva esté representada por trabajadores de los distintos departamentos o secciones de la empresa. Es incorrecto pensar que al Comité ejecutivo debe estar integrado solo por miembros de un departamento, cuando puede ser representativo.

7. REQUISITOS QUE DEBEN LLENAR LOS MIEMBROS PARA EL COMITÉ EJECUTIVO

Su madurez, que se observa en lo acertado de las actitudes y criterios que siempre toman.

Su honradez, que deber ser reconocida por todos los compañeros, una persona que roba producto, que es deshonesto o que ha timado a otros trabajadores no debe ser directivo.

Deben superar el miedo, ese miedo producto de la "cultura del miedo" impuesta por el Estado contrainsurgente guatemalteco, ya que los que no pueden sobrepasar este temor, con valentía en las situaciones difíciles son blanco fácil del patrono.

Otra situación es su disponibilidad de servicio al prójimo y quienes tengan más aptitud para desarrollar su conciencia de clase y de los más inquietos. No siempre el más estudiado sale el mejor dirigente; a veces, los más estudiados tienen las mañas y debilidades de los estudiantes.

No deben de ser amigos de los jefes, de provocadores o de "culebras", porque esas relaciones pueden influenciar negativamente.

Otros aspectos importantes para superar los problemas planteados y encontrados en el trabajo de campo son:

Se debe ser vigilante en todo momento. La vigilancia permite establecer cuando surge un problema para que pueda empezar a ser tratado.

Debemos aprender a ser críticos y autocríticos, señalar en forma respetuosa y objetiva, para buscar que se superen, permitir evitar que los problemas se vayan juntando y que todo tipo de deficiencias, errores y malestares se vayan superando.

Se debe desarrollar el trabajo colectivo. Esto es, trabajar en los organismos del sindicato, planteando ahí los problemas, haciendo que cada organismo sea un verdadero equipo de trabajo.

Es importante crear en los órganos del sindicato un espíritu de trabajo colectivo práctico y objetivo lo cual permitirá que estos trabajen y brinden un resultado a base ya que solamente así los distintos problemas que se deriven del accionar se van ir solucionando adecuadamente y superando los obstáculos. Sin nada de todo el sindicalismo prácticamente estaría cavando su propia tumba.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A lo largo del análisis de este estudio, se ha comprobado la tesis formulada, en cuanto a que los sindicatos del Estado, se constituyen en grupos de presión y que esto ha permitido elevar el nivel salarial de los trabajadores, también se ha denotado que existen una serie de fenómenos que se manifiestan al interno del movimiento sindical, situación que también se plantea como superar, de ahí la necesidad de formular las siguientes conclusiones y recomendaciones esperando que las mismas sean asimiladas y llevadas a la práctica por los organismos correspondientes, estas son:

Se hace necesario retomar el aporte que la sociología del trabajo puede brindar a la problemática laboral guatemalteca que además a sido muy poco utilizada, existiendo poco material sobre el tema especialmente en cuanto al enfoque que el movimiento sindical de los trabajadores del Estado debiera tener.

Tal y como ha quedado demostrado a lo largo de esta investigación, la situación del movimiento sindical de los trabajadores del Estado ha sido variada y solamente a respondido a intereses meramente económicos, lo cual ha hecho que el movimiento sindical sea sectario y especialmente economicista, sin embargo, aún con esta "limitación" la hipótesis planteada para la elaboración de este trabajo se confirma, constituyendo el movimiento en un grupo de presión que muy bien puede influir ante el gobierno para que asuma posiciones de conveniencia sindical y muy especialmente en materia salarial.

También se ha podido evidenciar la inconsistencia en la que el movimiento sindical de los trabajadores del Estado se encuentra, producto de la corrupción, acomodamiento, caciquismo, alejamiento de la base sindical, propiciando con ello el descrédito, la desconfianza y la falta de sindicalización en los últimos años hacia el

movimiento, además de ser parte del planteamiento hipotético de este trabajo comprobando claramente la situación en que estos factores han incidido en el desarrollo del mismo.

4. Existe en un sector de la población guatemalteca, capitalina y del interior una posición negativa hacia el movimiento sindical estatal, que aunque reducida no se debe de perder de vista, ya que la misma es producto de la manipulación de la información que sobre el sindicalismo se tiene y que son objeto de manipuleo por los órganos del Estado básicamente y por los sectores económicos y financieros, que han aprovechado las debilidades descritas anteriormente y que sobre el movimiento sindical han recaído.

5. Los trabajadores del Estado, han mantenido una atomización del movimiento, lo que no ha permitido que exista una verdadera unidad de intereses, que podrían muy bien fortalecer al movimiento y así lograr mejores reivindicaciones para sus afiliados. De continuar esta atomización o dispersión definitivamente el movimiento tendera a reconvertirse muy probablemente en una asociación mutualista como era en el pasado, ya que existe una evolución del mismo o al menos hacia eso apunta la histórica, de no hacer los correctivos precisos.

6. Los mecanismos de la negociación se deben implementar a todos los niveles, negociación colectiva que debe ir acompañada de toda un estrategia de trabajo en donde la parte vital como lo es que la base sindical participe, ya que los resultados nos brindan información de que existe el divorcio entre la dirigencia y la base sindical en este tipo de negociaciones y que solamente se recurre a la base cuando existen problemas en el proceso.

7. Los trabajadores del Estado, si bien han participado en política partidista a pesar que la Constitución Política la prohíbe, está se ha practicado y que directamente

los trabajadores del Estado la han "avalado" en donde encontramos por ejemplo que en la FENASTEG, dos de sus últimos secretarios generales han salido postulados para puestos de elección popular, situación que ha perjudicado al presentar posturas eminentemente partidarias y electoras sin tener un proceso de formación apropiado y consensado provocando fisuras aún mayores al interno del movimiento.

RECOMENDACIONES

1. Se debe propiciar una mayor implementación de los conocimientos teóricos de la Sociología del Trabajo, para lo cual es necesario que la Escuela de Ciencia Política como ente especializado implemente un curso dentro de la carrera de Sociología, o bien se pueda introducir un Post Grado, lo cual vendría a brindar un aporte valioso para el desarrollo intelectual de Guatemala, además de poder brindar un apoyo directo al desarrollo del movimiento de los trabajadores en general.
2. El movimiento sindical deberá recordar que parte de su naturaleza es eminentemente económica, sin embargo, producto de las diversas necesidades sociales que existen en el país, cabría recomendar que se hace necesario ampliar la gama de reivindicaciones de tipo social y político, lo cual tendría que ir moldeando una nueva forma de hacer sindicalismo estatal, el cual tiene además de reivindicarse ante el pueblo, un reto ante el proyecto neoliberal y de ajuste estructural de cara a la reducción y reestructuración del Estado, lo que implica un cambio drástico de las actuales condiciones en que el sindicalismo hasta el momento se ha desarrollado.
3. Regularmente se es bastante crítico, tal y como resulta la conclusión tercera, sin embargo, dentro de la comprobación de nuestra hipótesis, regularmente se presenta el fenómeno citado, por que hace necesario un cambio de aptitud de parte de la dirigencia actual y añeja dirigencia sindical de los trabajadores del Estado, lo que de seguir así solamente provocará un desgaste mayor.

El movimiento sindical debe sentarse a reflexionar seriamente sobre el futuro del movimiento, ya que ante las políticas de reducción del Estado, de flexibilización laboral y polivalencia laboral, aunado todo esto a la atomización del movimiento, éste prácticamente se encuentra atravesando por una severa crisis que amerita del aporte de todos los trabajadores para asumir con responsabilidad el futuro del mismo.

4. En cuanto a la conclusión cuarta, se hace necesario que se implementen los mecanismos más idóneos de información y comunicación que permitan orientar a la opinión pública y básicamente a la base sindical sobre lo que representa el movimiento sindical de los trabajadores del Estado y de cual es su verdadera lucha, sobre cuales son los objetivos del mismo, cuales han sido sus logros durante los últimos años y en que se ha beneficiado la sociedad o se puede beneficiar a efecto de cambiar la imagen negativa que existe.

Además debe propiciarse una serie de eventos con la base sindical a efecto de que ésta evalúe seriamente y responsablemente a su dirigencia a efecto de involucrarla dentro del proceso de crítica y autocrítica, ya que al momento esta no se practica adecuadamente, por lo que debe retomarse.

5. Los cambios son inminentes, el proceso de descentralización, desconcentración, desregulación y privatización están a la puerta de cada una de las instituciones del Estado, claro en unos casos más avanzados que en otras, sin embargo, esto implica un total reacomodo del movimiento sindical estatal para ajustarse a estos cambios ya que en muchas instituciones en donde actualmente existe organización sindical, simplemente con la reorganización de ésta, la organización sindical desaparecerá sin ningún problema, ante lo cual se debe propiciar una reforma urgente al Código de Trabajo, en lo referente al capítulo sobre negociación colectiva, a efecto de que los trabajadores del Estado, puedan negociar colectivamente por sector a nivel nacional y específicamente en cuanto a instituciones centralizadas se refiere, esto debido a la debilidad que ha

uedado demostrada que existe para negociar en estas, ya que solamente de esta manera se podrá evitar que se siga creando la dispersión y atomización del movimiento.

Además se debe propiciarse una unidad única de los trabajadores del Estado, como mecanismo posible que permitirá al Gobierno tomar en serio las propuestas del movimiento que al momento no son tomadas en cuenta, precisamente por existir la dispersión del movimiento estatal.

El movimiento sindical de los trabajadores del Estado debe encontrar su propia identidad, situación que solamente se va a lograr con un esfuerzo de la actual y futura dirigencia, del papel que le corresponde jugar de cara al proceso de paz y fin del conflicto armado interno.

Debe plantearse una sola estrategia de negociación colectiva, apoyado en los mecanismos que los convenios colectivos de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) posee, tal como el convenio 154, entre otros, los cuales prácticamente aún no se han implementado adecuadamente, por lo que la negociación colectiva debe hacerse de cara a las instituciones centralizadas que es donde no existe verdaderamente una negociación efectiva y reivindicativa.

El movimiento sindical estatal debe asumir su papel que en algunos años ha jugado como grupo de presión, situación que ha sido probada en esta investigación, ya que solamente de esta forma logrará posiciones que le permita negociar reivindicaciones justas y oportunas para todos los trabajadores.

El movimiento sindical estatal debe formular una revisión completa a las distintas leyes que los afectan a efecto de hacer un planteamiento único sobre su escala de salarios, puestos de trabajo, horarios, ascensos e incentivos.

BIBLIOGRAFÍA

Autores Consultados

A. Losovski
Marx y los Sindicatos
Editorial Grijalvo Colección 7o. Primera Edición 1,969

Alvísurez, Miguel Ángel
Tiempo de sudor y lucha
Edición Local 1,985 Guatemala.

Bobbio, Norberto y Matteucci, Directores
Diccionario de Política.
Editorial Siglo XXI 1,976

Calero Fernando, Coordinador
Nuevos Retos del Sindicalismo
Editorial Nueva Sociedad 1,988.

Carlos Marx
El Capital Crítica a la Economía Política
Tomos I. II. y III.
Editorial Ciencias Sociales de la Habana Cuba
1986. página. 748.

Chiriboga, Galo
Los Trabajadores y la Integración Andina
ILDIS. 1,992

Duverger, Maurice
Sociología de la Política
Editorial Ariel, Barcelona 1,975 pag. 461

Franco Eliana, Sojo Carlos
Gobierno, Empresarios y Políticas de Ajuste
FLACSO. Primera Edición 1,982

Godio, Julio
Historia del Movimiento Sindical Latinoamericano
Tomos I, II y III
Editorial Nueva Sociedad, Segunda Edición 1,987

Harmecker, Marta
Los Conceptos Elementales del Materialismo Histórico
Siglo XXI Editores 1,988.

Holmdetlv Kohler, Wannoffel Manfred, Coordinadores
Modelo Neoliberal y Sindicatos en América Latina
Fundación Friedrich Ebert. México ,1993

Horowitz, Irving Louis
Fundamentos Sociología Política
Fondo de Cultura Económica. 1977. pag. 671.

Juárez Gudiel, Ricardo Compilador.
Introducción a la Ciencia Política
Universidad de San Carlos de Guatemala. 1,985

Kautsky, Karl
La Cuestión Agraria
Siglo XXI 1,986 pag. 540

Lenin, V. Y.
Acerca de la incorporación de las masas a la administración del Estado
Editorial Progreso Moscú 1,978.

López Larrave, Mario
Introducción al Estudio del Derecho Procesal del Trabajo. Fotocopias-s/n/f.

López Larrave, Mario
Breve Historia del Movimiento Sindical Guatemalteco
Editorial Universitaria
Guatemala C. A. 1,976

Mantero, Oswaldo
Guía Práctica para Contratación Colectiva
Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales ILDIS
Caracas, Venezuela. 1,987

Miró, Fidel
El Anarquismo
Editores Mexicanos Unidos
México D. F. 1969

Marx y Engels
Obras Escogidas

Editorial Progreso, Moscú S/año pag. 831

Navas Alvarez, María Guadalupe
El movimiento sindical como manifestación de lucha de clases.
Editorial Universitaria
Guatemala C. A. 1,979

Obras Escogidas, Marx y Engels
El Manifiesto del Partido Comunista.
Editorial Progreso, Moscú 1,983

Orrien, E. Klapp
La identidad: problema de masas
Editorial PAX México 1,973. pag. 486

Ovando Sánchez, Antonio
Memorias, La historia del Movimiento Obrero Guatemalteco en este siglo.
S/E/.

Poulantzas, Nicos
Poder Político y Clases Sociales en el Estado Capitalista.
Siglo XXI . 1,988 pag. 471

Stalín, Josep
Cuestiones del Leninismo
Ediciones en Lenguas Extranjeras-
PeKín República Popular China 1,977. pag. 989.

Wallace, Smith
Sociología y Economía de la Vivienda
Editorial PAX. México 1,973 pag. 538.

Centros de Investigación Internacional

Asociación de Investigación y Estudios Sociales ASIES
Más de 100 años del movimiento obrero urbano en Guatemala Tomos I, II y III-
1990

Centro de Investigación y Educación Popular. A. C. México 1,990
Experiencias del Auge de Masas (1,975-1,981)

Centro de Investigación y Educación Popular A. C. México 1,991,
El movimiento popular guatemalteco.

Centro de Estudios del Trabajo
Cuadernos Sindicales 1,993.

Centro de Investigaciones Europeo- latinoamericanas .
Industria, Estado y Sociedad. 1,989

Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres CIOSL
Informe Anual sobre las violaciones de los derechos sindicales 1,994.

CIOSL- ORIT- OIT
Retos y Desafíos del Sindicalismo para el año 2,000
Venezuela 1,990

Ciencia y Tecnología para Guatemala . A.C. CITGUA
El movimiento sindical en Guatemala
Año 6 1,989, I II y III.

Oficina Internacional del Trabajo O.I.T.
El trabajo en el Mundo - 1, 2,3, 4 y 5.

Organización Regional Interamericana de Trabajadores
Congreso Continental 1,993.
Democracia y Desarrollo con Equidad Social y Participación Sindical
México 1,993

CEPAS-CAAS.
El Sindicalismo y la Crisis Centroamericana de la presente década.
Costa Rica 1,989.

Procurador de los Derechos Humanos
Informe Anual Circunstancial del año 1,995
Edición Guatemala. 1,996 pag. 441.

Inforpress Centroamericana
Semanaario Informativo
Números 1018, 1020, 1021, 1022, 1023, 1024, 1025, 1026, 1027, 1028, 1029,
1030, 1031, 1034, 1035, 1036, 1038, 1040, 1041, 1042, 1043, 1044, 1045, 1046.