

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.**

**ESCUELA DE CIENCIA POLÍTICA**

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure, likely a saint or religious figure, seated and holding a book. Above the figure is a crown or tiara. The seal is surrounded by a Latin inscription: "ACADEMIA COACTEMALENSIS INTER CAETERA VIRIBUS CONSPICUA CAROLINA".

**ANALISIS DE LOS OBSTACULOS Y RETOS QUE PRESENTAN LAS MUJERES  
EN EL PROCESO DE FORMACION SINDICAL. EL CASO DE LOS  
PROGRAMAS EDUCATIVOS DE LA FUNDACIÓN MARIO LÓPEZ LARRAVE,  
ÁREA METROPOLITANA 2004 – 2008**

**HILDA ELIZABETH CABRERA LÓPEZ**

**GUATEMALA, JULIO DE 2011**

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
ESCUELA DE CIENCIA POLÍTICA

**ANÁLISIS DE LOS OBSTACULOS Y RETOS QUE PRESENTAN LAS MUJERES  
EN EL PROCESO DE FORMACION SINDICAL. EL CASO DE LOS  
PROGRAMAS EDUCATIVOS DE LA FUNDACIÓN MARIO LÓPEZ LARRAVE,  
ÁREA METROPOLITANA 2004 – 2008**

TESIS

PRESENTADA AL CONSEJO DIRECTIVO DE LA ESCUELA DE CIENCIA  
POLÍTICA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

POR

**HILDA ELIZABETH CABRERA LÓPEZ**

AL CONFERIRSELE EL GRADO ACADÉMICO DE

LICENCIADA EN SOCIOLOGÍA

Y EL TÍTULO PROFESIONAL DE

**SOCIÓLOGA**

GUATEMALA, JULIO DE 2011

## **UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

### **RECTOR MAGNÍFICO**

Lic. Carlos Estuardo Gálvez Barrios

### **SECRETARIO GENERAL**

Dr. Carlos Guillermo Alvarado Cerezo

## **CONSEJO DIRECTIVO DE LA ESCUELA DE CIENCIA POLÍTICA**

DIRECTORA: Licenciada Geidy Magali De Mata Medrano  
VOCAL I: Licenciada Claudia Verónica Agreda Ajquí  
VOCAL II: Licenciado Pablo Daniel Rangel Romero  
VOCAL III: Licenciada Ana Margarita Castillo Chacón  
VOCAL IV: Profesora María Amalia Mandujano Izaguirre  
VOCAL V: Bachiller René Ponce Canales  
SECRETARIO: Licenciado Marvin Norberto Morán Corzo

## **TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXAMEN GENERAL DE CONOCIMIENTOS**

EXAMINADOR: Licenciado Aroldo Gamaliel Camposeco  
EXAMINADOR: Licenciado Jorge García Sapón  
EXAMINADOR: Licenciado Mike Rivera Contreras  
EXAMINADOR: Licenciado Boris Cabrera  
EXAMINADOR: Licenciado Jorge Ernesto Fuentes Aqueche

## **TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXAMEN DE GRADUACIÓN**

DIRECTORA: Licenciada Geidy Magali De Mata Medrano  
SECRETARIO: Licenciado Marvin Norberto Morán Corzo  
EXAMINADOR: Licenciado Juan Carlos Guzmán Morán  
EXAMINADOR: Licenciado Edgar Roberto Jiménez Ayala  
EXAMINADOR: Licenciado Jorge Enrique Arriaga Rodríguez

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



Escuela de Ciencia Política  
Edificio M-5, Ciudad Universitaria, Zona 12  
Guatemala, Centroamérica

**ESCUELA DE CIENCIA POLITICA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE  
GUATEMALA:** Guatemala, doce de febrero del dos mil nueve. -----

ASUNTO: El (la) estudiante **HILDA ELIZABETH  
CABRERA LÓPEZ**, carnet No. **199818170**,  
inicia trámite para la realización de su Examen  
de Tesis.

Se admite para su trámite el memorial correspondiente y se dan por  
acompañados los documentos mencionados. Se traslada al (a la) **Coordinador  
(a) de la Carrera de Sociología, Lic. Jorge Enrique Arriaga**, para que considere  
la aceptación del tema de tesis planteado y el nombramiento del (de la) Asesor (a)  
de tesis. El resto de lo solicitado téngase presente para su oportunidad.

Atentamente,

**"ID Y ENSEÑAD A TODOS"**

  
Licda. Geidy Magali De Mata Medrano  
**Directora Escuela de Ciencia Política**

Se envía el expediente  
c.c.: Archivo  
1/i. chacón



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



Escuela de Ciencia Política  
Edificio M-5, Ciudad Universitaria, Zona 12  
Guatemala, Centroamérica

13 de febrero de 2009.

Licenciada  
Geidy Mágali De Mata Medrano  
**Directora**  
**Escuela de Ciencia Política**  
**Universidad de San Carlos de Guatemala**

Estimada Licenciada De Mata:

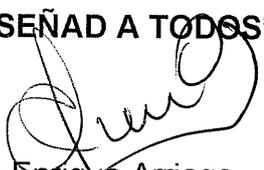
Por medio de la presente me permito informarle que, verificados los registros de tesis en el Centro de Documentación de esta Escuela, el tema: **“Mujeres y Educación Sindical –Obstáculos y retos. En el caso de los programas educativos de la Fundación Mario López Larrave, área metropolitana 2004-2008-”**, propuesto por el (la) estudiante **Hilda Elizabeth Cabrera López**, carnet No. **199818170 puede autorizarse** dado que el mismo es de importancia y trascendencia para la carrera de Sociología y no existen estudios sobre esta temática en esta Unidad Académica.

Para continuar con el proceso queda asignado como asesor (a) el (la) **Lic. Douglas Giovanni Mazariegos Marroquín**.

Sin otro particular, suscribo cordialmente,

Atentamente,

**“ID Y ENSEÑAD A TODOS”**



Lic. Jorge Enrique Arriaga  
**Coordinador Área Sociología**  
**Jornada Nocturna**

c.c.: Archivo  
2/f. chacón

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



Escuela de Ciencia Política  
Edificio M-5, Ciudad Universitaria, Zona 12  
Guatemala, Centroamérica

**ESCUELA DE CIENCIA POLITICA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE  
GUATEMALA:** Guatemala, trece de febrero del dos mil nueve. -----

ASUNTO: El (la) estudiante **HILDA ELIZABETH  
CABRERA LÓPEZ**, carnet No. **199818170**,  
continúa trámite para la realización de su  
Examen de Tesis.

Habiéndose aceptado el Tema de Tesis propuesto, por parte del (de la)  
Coordinador (a) de Carrera, Lic. Jorge Enrique Arriaga pase al (a la) Coordinador  
(a) de Metodología, **Lic. (Licda.) Jorge Enrique Arriaga**, para que se sirva emitir  
dictamen correspondiente sobre el Diseño de Tesis.

Atentamente,

**"ID Y ENSEÑAD A TODOS"**

  
Licda. Geidy Magali De Mata Medrano  
**Directora Escuela de Ciencia Política**

Se envía el expediente  
c.c.: Archivo  
3/i. chacón



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



Escuela de Ciencia Política  
Edificio M-5, Ciudad Universitaria, Zona 12  
Guatemala, Centroamérica

13 de febrero 2009.

Licenciada  
Geidy Magali De Mata Medrano  
**Directora**  
**Escuela de Ciencia Política**  
**Universidad de San Carlos de Guatemala**

Estimada Licenciada De Mata:

Por medio del a presente me dirijo a usted con el objeto de informarle que, tuve a la vista el diseño de Tesis (de la) estudiante **Hilda Elizabeth Cabrera López**, carné No. **199818170**, titulado **“Mujeres y Educación Sindical – Obstáculos y retos. En el caso de los programas educativos de la Fundación Mario López Larrave, área metropolitana 2004-2008-”**.

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

Atentamente,

**“ID Y ENSEÑAD A TODOS”**

Lic. Jorge Enrique Arriaga  
Coordinador de Metodología

Se envía el expediente  
c.c.: Archivo  
4/i. chacón

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



Escuela de Ciencia Política  
Edificio M-5, Ciudad Universitaria, Zona 12  
Guatemala, Centroamérica

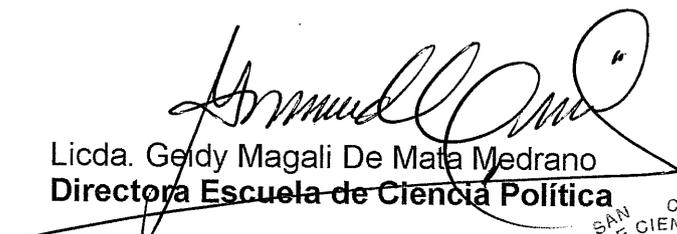
**ESCUELA DE CIENCIA POLITICA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE  
GUATEMALA:** Guatemala, trece de febrero del dos mil nueve. -----

ASUNTO: El (la) estudiante **HILDA ELIZABETH  
CABRERA LÓPEZ**, carnet No. **199818170**,  
continúa trámite para la realización de su  
Examen de Tesis.

Habiéndose emitido el dictamen correspondiente por parte del (de la) Coordinador  
(a) de Metodología, pase al (a la) Asesor (a) de Tesis **Lic. Douglas Giovanni  
Mazariegos Marroquín**, para que brinde la asesoría correspondiente y emita su  
informe.

Atentamente,

**"ID Y ENSEÑAD A TODOS"**

  
Licda. Geidy Magali De Mata Medrano  
**Directora Escuela de Ciencia Política**



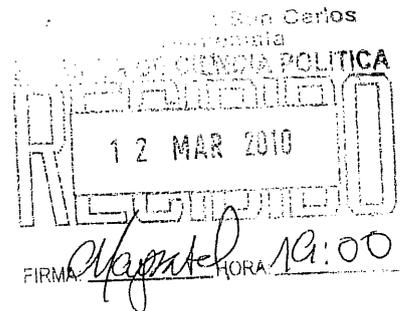
Se envía el expediente  
c.c.: Archivo  
5/i. chacón



Guatemala 12 de marzo de 2010

Escuela de Ciencia Política  
Edificio M-5, Ciudad Universitaria, zona 12  
Guatemala, Centroamérica

**Licda. Geidy Magalí De Mata Medrano**  
**Directora Escuela de Ciencia Política**  
**Universidad de San Carlos de Guatemala**  
**Ciudad Universitaria zona 12**



Licenciada De Mata:

En atención al nombramiento que se me hiciera en calidad de Asesor de Tesis, emito por este medio dictamen favorable para que continúe el trámite correspondiente la tesis titulada: **“MUJERES Y EDUCACIÓN SINDICAL, OBSTÁCULOS Y RETOS. EN EL CASO DE LOS PROGRAMAS EDUCATIVOS DE LA FUNDACIÓN MARIO LÓPEZ LARRAVE, ÁREA METROPOLITANA 2004 – 2008”**; elaborada por la estudiante Hilda Elizabeth Cabrera López, carné 199818170, de la Universidad de San Carlos de Guatemala –USAC- Escuela de Ciencia Política.

La investigación cumple con la metodología y el abordaje teórico sociológico necesario para su aprobación. Es importante señalar que a través del proceso de acompañamiento y asesoría, la estudiante Cabrera López cumplió los procedimientos establecidos para finalmente llegar a obtener la tesis antes indicada, la cual es un importante aporte a la investigación social en el área sindical y con enfoque de género en Guatemala.

Esperando haber podido contribuir al desarrollo académico a través de la asesoría realizada, me suscribo.

Atentamente.

Lic. Douglas G. Mazariegos M  
Sociólogo, colegiado 275  
ASESOR DE TESIS



Escuela de Ciencia Política  
Edificio M-5, Ciudad Universitaria, zona 12  
Guatemala, Centroamérica

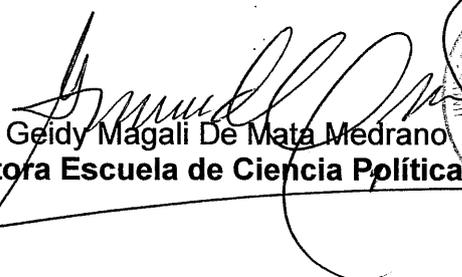
**ESCUELA DE CIENCIA POLITICA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE  
GUATEMALA: Guatemala, veinticinco de noviembre del año dos mil diez.-----**

**ASUNTO:** El (la) estudiante **HILDA ELIZABETH CABRERA  
LÓPEZ** carnet **No. 1998-18170**, continúa trámite  
para la realización de su Examen de Tesis.

Habiéndose emitido el dictamen correspondiente por parte del Lic. (Licda.) en su calidad de Asesor (a) de Tesis, pase al (a la) Lic. (Dr.) Francisco Ernesto Rodas, para que proceda en su calidad de Coordinador (a) de la Carrera de Sociología a conformar el Tribunal que escuchará y evaluará la defensa de tesis, según artículo setenta (70) del Normativo de Evaluación y Promoción de estudiantes de la Escuela de Ciencia Política.

Atentamente,

**“ID Y ENSEÑAD A TODOS”**

  
Licda. Geidy Magali De Mata Medrano  
Directora Escuela de Ciencia Política



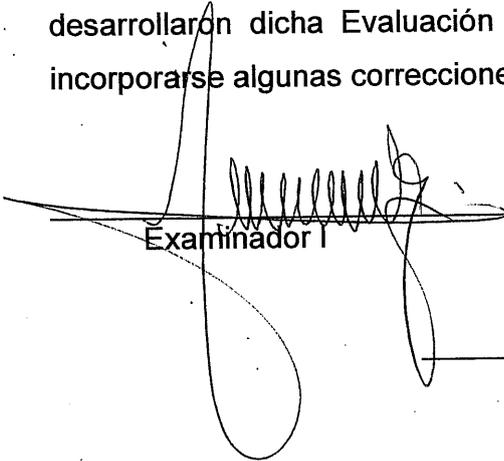
Se envía el expediente  
c.c.: Archivo  
6/i. chacón

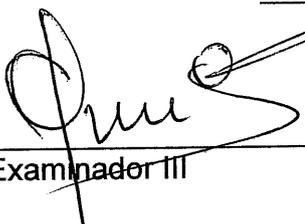


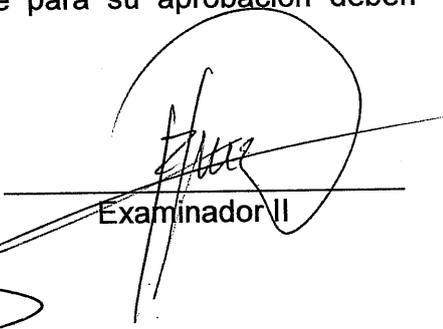
Escuela de Ciencia Política  
Edificio M-5, Ciudad Universitaria, zona 12  
Guatemala, Centroamérica

## ACTA DE DEFENSA DE TESIS

En la ciudad de Guatemala, el día ocho de julio del año dos mil diez, se realizó la Defensa de Tesis presentada por **HILDA ELIZABETH CABRERA LÓPEZ** carnet No. **1998-18170**, intitulada: **“Mujeres y Educación Sindical – Obstáculos y retos. En el caso de los programas educativos de la Fundación Mario López Larrave, área metropolitana 2004-2008”**, para la Licenciatura de Sociología, ante el Tribunal Examinador integrado por: 1) Licda. Liseth Gálvez García; 2) Lic. Roberto Jiménez Ayala y 3) Lic. Jorge Enrique Arriaga Rodríguez, Coordinador (a) de la Carrera de Sociología. Los infrascritos miembros del Tribunal Examinador desarrollaron dicha Evaluación y consideraron que para su aprobación deben incorporarse algunas correcciones a la misma.

  
Examinador I

  
Examinador III

  
Examinador II

Se envía el expediente  
c.c.: Archivo  
7b/i. chacón



## ACTA DE DEFENSA DE TESIS

En la ciudad de Guatemala, el día once de marzo del año dos mil once, se efectuó el proceso de verificar la incorporación de observaciones hechas por el Tribunal Examinador, conformado por: Licda. Liseth Gálvez García, Lic. Roberto Jiménez y Lic. Jorge Enrique Arriaga, Coordinador de la Carrera de Sociología, del trabajo de tesis: "Mujeres y Educación Sindical-Obstáculos y retos. En el caso de los programas educativos de la Fundación Mario López Larrave, área metropolitana 2004-2008", presentado por la estudiante Hilda Elizabeth Cabrera López, carnet no. 1998-18170, razón por la que se da por **APROBADO** para que continúe con su trámite.



"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Lic. Jorge Enrique Arriaga Rodríguez  
Coordinador de Sociología

c.c.: Archivo  
8c/i. chacón



Escuela de Ciencia Política

---

**ESCUELA DE CIENCIA POLITICA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE  
GUATEMALA:** Guatemala, ocho de junio del año dos mil once.-----

Con vista en los dictámenes que anteceden y luego de verificar la autenticidad de la certificación de Examen de Suficiencia y/o cursos aprobados por la Escuela de Ciencias Lingüísticas, se autoriza la impresión de la Tesis titulada: **“Mujeres y Educación Sindical–Obstáculos y retos. En el caso de los programas educativos de la Fundación Mario López Larrave, área metropolitana 2004-2008”**, presentada por la estudiante **Hilda Elizabeth Cabrera López** carnet No. **1998-18170**.

Atentamente,

**“ID Y ENSEÑAD A TODOS”**

  
Licda. Geidy Magali De Mata Medrano  
**Directora Escuela de Ciencia Política**

Se envía el expediente  
c.c.: Archivo  
9/i. chacón



## DEDICATORIA

- A AJAW (DIOS)** Por haberme dado la vida, guiarme e iluminarme en los diferentes momentos.
- A LA MADRE NATURALEZA** Por haberme brindado los elementos que me mantienen con vida y armonía.
- A MIS PADRES** Santos Cabrera Hernández (+), que ofrendó su vida por una mejor Guatemala. Dolores López Aguilar, por su amor y su lucha incansable para que sus hijas e hijo tuviéramos un mejor futuro.
- A MIS ABUELOS** Pedro Cabrera Luen, Magdalena Hernández y Susana Aguilar, por haberme inculcado los valores que me hacen la persona que hoy soy.
- A MIS HERMANOS** María, Angélica (+), Miriam, Dilia y Santos, por su apoyo y comprensión brindada, durante el proceso de mi formación académica.
- A MIS TIOS** Regina, Pilar, Isabel, Félix, Teresa, Marcelino (+), por el apoyo recibido y en especial a mi tío César agosto Cabrera (+), que ofrendó su vida por un mejor país.
- A MIS SOBRINAS** Ericka y Sofía por su cariño y amor.
- A MIS PRIMOS** Leonel, Alfredo, Isabel, Mayra, Ana y Vidal, por su apoyo y cariño.
- A MI AMIGO Y COMPAÑERO** Carlos Guzmán García, por su amor, comprensión y apoyo.
- A PROYECTO MIRIAM** Susanne Kummer, por su calidad humana, apoyo y cariño en mi formación profesional, Doris por su valioso apoyo, Lic. Edeliberto Cifuentes por su sabiduría y asesoría profesional y a las personas que contribuyeron en alcanzar este logro.
- A LA RED DE MUJERES** De la Fundación Mario López, por permitirme conocer su sentir, su experiencia y su lucha por lograr una vida digna y humana y especialmente a Ana María Monzón, por sus valiosos aportes.

**A MIS MADRINAS**

Licda. Dilia Magdaly Cabrera López y Licda. Celia Aidee López López, por su digno ejemplo profesional.

**A MIS CATEDRATICOS Y  
ASESORES**

Por su enseñanza, sabiduría y calidad humana en el proceso de formación, académica.

**A LA UNIVERSIDAD DE  
SAN CARLOS  
DE GUATEMALA**

En especial a la Escuela de Ciencia Política, por haberme formado profesionalmente.

**A MIS AMIGOS(AS) Y  
COMPAÑEROS(AS).**

Por las muestras de estímulo y de cariño durante el camino profesional.

## INDICE

	Página
INTRODUCCION	i
CAPITULO I	
Marco metodológico	
1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Objetivos	2
1.3 Metodología	3
CAPITULO II	
Marco teórico	
2.1 La educación sindical en Guatemala	6
2.2 El Sindicalismo en Guatemala	7
2.3 La educación sindical en Guatemala	8
2.4 La participación de las mujeres en los programa educativos de la Fundación Mario López Larrave (FMML).	10
CAPITULO III	
La educación sindical en Guatemala	
3.1 La educación como proceso de transformación	11
3.2 La educación desde la experiencia sindical	17
3.3 Una aproximación de la educación desde la experiencia de las organizaciones sindicales en Guatemala	
3.3.1 Contexto histórico del movimiento sindical guatemalteco	19
3.3.2 La educación sindical en Guatemala	25
3.4 La educación sindical en la Fundación Centro de Capacitación Sindical de Guatemala, Mario López Larrave. CCSG/FMML	31
3.4.1 Surgimiento y desarrollo	32
3.4.2 El proceso educativo de la FMML	34

## CAPITULO IV

Participación de las mujeres en los programas educativos, de la Fundación  
Mario López Larrave (FMLL).

4.1 Perfil de las mujeres	41
4.2 Porcentaje de participación de las mujeres en la formación sindical	50
4.3 Obstáculos y retos que presentan las mujeres en los programas de formación sindical.	
4.3.1 Obstáculos	52
4.3.2 Retos de las mujeres	56
4.4 Perspectivas de las mujeres sindicalistas	57
4.5 Los beneficios de la educación sindical para las mujeres	58

## CAPÍTULO V

Propuestas de las mujeres para mejorar su participación en la educación sindical.

5.1 El trabajo educativo de las mujeres sindicalistas de la Fundación Mario López Larrave	60
5.2 Propuesta de estrategia metodológica	61

## CONCLUSIONES

## RECOMENDACIONES

## BIBLIOGRAFIA

## ANEXOS

## INTRODUCCIÓN

La investigación se desarrolló en torno a los obstáculos y retos que presentan las mujeres en el proceso de formación sindical, tomando el caso de los Programas educativos de la Fundación Mario López Larrave, en el área metropolitana, en el período de 2004 a 2008. Se elaboró un perfil de las mujeres, el porcentaje y factores que limitan su participación, los beneficios que la formación sindical ha generado y una propuesta metodológica que contribuya a fortalecer su participación en los programas educativos y en la organización sindical. El tema se aborda desde la educación sindical, aspecto estratégico para la clase trabajadora.

La educación sindical ha sido fundamental a lo largo de la lucha reivindicativa de las y los trabajadores, que ha permitido fortalecer la organización e incrementar la capacidad, para el diálogo y la negociación de pactos colectivos y condiciones de trabajo, en el marco del ejercicio de los derechos laborales y humanos. En el actual contexto nacional e internacional, marcado por la globalización, la política económica se ha concretado en los tratados de libre comercio, que afecta directamente a las y los trabajadores, principalmente a las trabajadoras, quienes históricamente han tenido menos oportunidades e igualdad de derechos. En este sentido, siendo la educación sindical estratégica para el empoderamiento de las mujeres, se vio la necesidad de determinar los obstáculos y retos que tienen las mujeres sindicalistas, en los programas educativos de la Fundación Mario López Larrave.

De acuerdo a la investigación realizada se determinaron que los obstáculos que limitan la participación de las mujeres en los programas educativos de la Fundación Mario López Larrave, en el período 2004 a 2008, son: a). Permisos sindicales, b). Miedo y desconocimiento de sus derechos, c). Triple responsabilidad, d) inseguridad laboral y, e) desigualdad de oportunidades. Los obstáculos que enfrentan las mujeres en los programas de formación sindical, se dan por la opresión a la cual están sometidas, en una sociedad capitalista con un sistema patriarcal.

El proceso siguió los pasos de la investigación científica, a partir del marco teórico y marco empírico, se formularon las siguientes preguntas, ¿Cómo es la participación de las mujeres en la educación sindical de la Fundación Mario López Larrave (FMLL)?, ¿Por qué es importante la participación de las mujeres en la educación sindical de la FMLL?, ¿Qué obstáculos y retos tienen las mujeres para participar en la educación sindical de la FMLL?, ¿Qué porcentaje de participación tienen las mujeres en la educación sindical de la FMLL?, ¿Cuál es el perfil de las mujeres sindicalistas de la FMLL?, ¿Cuál es la importancia de las mujeres sindicalistas en la FMLL?, ¿Qué importancia tiene la educación sindical en la FMLL?, determinando la pregunta central ¿Cuáles son los obstáculos y retos que tienen las mujeres sindicalistas, en los programas educativos de la Fundación Mario López Larrave?. Se planteó como objetivo general, determinar los obstáculos y retos que tienen las mujeres sindicalistas, en los programas educativos de la Fundación Mario López Larrave, en el área metropolitana.

La investigación se realizó desde el enfoque materialista, a partir de la teoría de la lucha de clases, en donde la lucha sindical se circunscribe en la lucha económica, que a través del sindicato, las y los trabajadores reivindican sus derechos para mejores condiciones laborales. En el campo de la lucha ideológica el movimiento sindical, ha implementado como una estrategia permanente, la educación sindical para la concientización de las y los trabajadores de luchar contra las condiciones de explotación a que han sido sometidos a lo largo de la historia. La educación sindical se desarrolla a partir de la teoría de la educación problematizadora y liberadora, desde el enfoque de la pedagogía crítica; cuya esencia se centra en la toma de conciencia de los sujetos en el proceso educativo, para la transformación social. Se consideró el planteamiento de los cuatro pilares de la educación de la vida, que se relaciona con el ser, el conocimiento y la acción. Ambos enfoques hacen énfasis en el conocimiento del ser humano, que permite generar la capacidad crítica, a partir del ser, como sujeto social en la realidad en la que está inmerso. Los obstáculos y retos que presentan las mujeres en los programas educativos de la Fundación Mario López Larrave, se analizó a partir de la teoría de la opresión en el marco de la educación sindical, en el proceso de organización y lucha por las reivindicaciones de las organizaciones sindicales.

Las técnicas aplicadas fueron documentales y de campo. Documental: se consultó bibliografía de las teorías de la lucha de clases, educación, educación sindical, historia sindical, género y participación; se recopiló información sobre los programas de formación y base de datos de la Fundación. De campo: se realizaron cuatro entrevistas para la recuperación de la historia de la educación sindical y la participación de las mujeres en el proceso; La encuesta proporcionó información sobre el perfil, los problemas que limitan la participación y beneficios de la formación sindical; La técnica participativa a través del "Triple Auto diagnóstico" proporcionó información de la visión, los problemas y propuestas de las mujeres para la formación sindical.

La investigación está estructurada en cinco capítulos. Capítulo I Marco metodológico, Capítulo II Marco Teórico; Capítulo III La educación Sindical en Guatemala; Capítulo IV Participación de las mujeres en la educación sindical, de la Fundación Centro de Capacitación Sindical de Guatemala, Mario López Larrave, FMLL/CCSG; Capítulo V Propuestas de las mujeres para mejorar su participación en la educación sindical; Conclusiones y Recomendaciones.

## CAPITULO I

### MARCO METODOLOGICO

#### 1.1 Planteamiento del problema

La educación sindical surge como una necesidad para fortalecer la organización de las y los trabajadores sindicalizados, para la defensa de sus derechos laborales, por un lado, ha permitido fortalecer la organización interna, el incremento de la capacidad para el diálogo y la negociación de pactos colectivos con entes del Estado y empleadores de empresas privadas, y por el otro, mejorar sus capacidades laborales en los ámbitos de trabajo, en el marco del ejercicio de los derechos laborales.

Actualmente en Guatemala existen esfuerzos de educación sindical, particularmente con la Firma de los Acuerdos de Paz, se intensifica la formación y capacitación principalmente a nivel de la dirigencia sindical, con el objetivo de incidir en las políticas laborales y contribuir al proceso democrático del país. Estos esfuerzos, en muchas organizaciones sindicales han sido asistemáticos y circunstanciales. La educación sindical en algunos casos contempla cierta capacitación dirigida a mujeres, no así programas específicos orientados a la superación de las barreras socioculturales para lograr la equidad de género y la participación en igualdad de condiciones tanto hombres y mujeres.

La Fundación Centro de Capacitación Sindical de Guatemala “Mario López Larrave” FMLL/CCSG, viene desarrollando la educación sindical desde 1998, mediante programas de formación y capacitación, dirigida a trabajadoras y trabajadores miembros de las organizaciones que la conforman y de organizaciones afines, a nivel nacional. En el año 2007, impulsó un programa específico para mujeres sindicalistas, en el área Metropolitana, que durante el proceso de implementación de los programas de formación y capacitación, hubo poca asistencia de las mujeres, irregularidad en su participación y un mínimo porcentaje culminó el ciclo de formación.

Se carece de estudios en torno a la educación sindical, principalmente referente a la participación de las mujeres en los procesos educativos sindicales, únicamente se han abordado temas de participación política, la organización sindical y la cuestión laboral. En este sentido fue necesario investigar los obstáculos y retos que presentan las mujeres sindicalistas, en los programas educativos de la Fundación Mario López Larrave, en el área metropolitana.

Como resultado del análisis teórico y empírico se llegaron a establecer las siguientes preguntas:

- ¿Cómo es la participación de las mujeres en la educación sindical de la FMML?
- ¿Por qué es importante la participación de las mujeres en la educación sindical de la FMML?
- ¿Qué obstáculos y retos tienen las mujeres para participar en la educación sindical de la FMML?
- ¿Qué porcentaje de participación tienen las mujeres en la educación sindical de la FMML?
- ¿Cuál es el perfil de las mujeres sindicalistas de la FMML?
- ¿Cuál es la importancia de las mujeres sindicalistas en la FMML?
- ¿Qué importancia tiene la educación sindical en la FMML?

A partir de estas preguntas se formuló el problema central, que se presenta en forma de pregunta: **¿Cuáles son los obstáculos y retos que tienen las mujeres sindicalistas, en los programas educativos de la Fundación Mario López Larrave, en el área metropolitana?.**

Posteriormente se formularon los objetivos, a partir de las preguntas planteadas:

## 1.2 Objetivos

### General

Determinar los obstáculos y retos que tienen las mujeres sindicalistas, en los programas educativos de la Fundación Mario López Larrave, en el área metropolitana.

### Específicos:

- Establecer el perfil y porcentaje de participación de las mujeres sindicalistas en los programas educativos.
- Identificar las necesidades de formación y capacitación para las mujeres sindicalistas.
- Establecer los factores de la deserción de las mujeres participantes en los programas de educación sindical.
- Conocer la visión, los beneficios y expectativas de las mujeres participantes respecto a la educación sindical.
- Elaborar una propuesta metodológica para incrementar la participación de las mujeres en los programas educativos.

### 1.3 Metodología

La investigación realizada fue dialéctica, explicativa e histórica. A partir de la información recopilada y sistematizada en torno al tema, se identificó la poca información respecto a la educación sindical, para ello fue importante realizar algunas entrevistas con personas que vivieron la experiencia educativa y sindical en Guatemala. Se concibió a las mujeres, como sujetas participantes importantes en el proceso de investigación, dada la experiencia y conocimiento en el proceso educativo, quienes mejor conocen los problemas y los beneficios de la educación sindical, para aportar soluciones objetivas desde su realidad como: mujeres, sindicalistas y trabajadoras.

**METODO DIALECTICO:** “El método dialéctico o la lógica dialéctica, hace referencia a la naturaleza misma de la realidad, especialmente la realidad social histórica (materialismo histórico), pero también la realidad natural (materialismo dialéctico). De este modo la dialéctica permite entender los cambios, dado que éstos son producto de la operación de las tres grandes leyes de la dialéctica: ley de la negación de la negación, la del paso de la cantidad a la cualidad y la de la coincidencia de los opuestos, que son entendidas por los marxistas como alternativas a las de la lógica formal (principio de la identidad, principio de contradicción y principio de tercio excluso)”. (Diccionario de Sociología. Pag. 198.).

El carácter dialéctico de la investigación, consistió en analizar la participación de las mujeres en la educación sindical en el marco del sindicalismo, es decir, que está relacionado con el tema general, así como su análisis del fenómeno en constante cambio, y se busca transformar la realidad actual a partir de las propuestas elaboradas por las participantes. Se busca por lo tanto que los resultados de la investigación sean un aporte para el fortalecimiento de la participación de las mujeres en la educación sindical y esto a la vez contribuirá a fortalecer la organización sindical, para mejorar las condiciones laborales y de vida de las y los trabajadores.

**METODO EXPLICATIVO<sup>1</sup>:** Mediante la investigación realizada, se determinó que los obstáculos que las mujeres enfrentaron para participar en los programas educativos de la Fundación Mario López Larrave: a). Permisos sindicales, b). Miedo y desconocimiento de sus derechos, c). Triple responsabilidad, d) inseguridad laboral y, desigualdad de oportunidades, responden a causas históricas y estructurales: la opresión de la mujer, en un sistema patriarcal y capitalista.

**METODO HISTORICO<sup>2</sup>:** La historia sindical, permitió comprender el papel de la educación en el proceso de organización y lucha por las reivindicaciones de las organizaciones

---

<sup>1</sup> Consiste en elaborar modelos para explicar el porqué y el cómo del objeto de estudio. Se aplica la explicación sistemática. Metodología de investigación. Recuperado el 15 de julio de 2010 de <http://www.aibarra.org/investig/tema0.htm>.

<sup>2</sup> Método histórico. Está vinculado al conocimiento de las distintas etapas de los objetos en su sucesión cronológica, para conocer la evolución y desarrollo del objeto o fenómeno de investigación se hace necesario revelar su historia, las etapas principales de su desenvolvimiento y las conexiones históricas fundamentales.

sindicales como parte del movimiento sindical y en este marco se analizó la participación de las mujeres en los programas de formación y capacitación sindical, identificando los obstáculos y retos.

Para llevar a cabo la investigación se aplicaron las técnicas: documental y de campo, permitiendo contar con la información, base para el análisis, la elaboración de la síntesis y conclusiones.

Técnicas aplicadas:

Técnica Documental.

- Se hizo la revisión de los documentos sobre movimientos sociales y el sindicalismo, estableciendo como marco general de análisis, la teoría de la lucha de clases desde el enfoque de Marcela Lagarde, y para el análisis de la educación sindical, se estableció la educación problematizadora-liberadora desde la pedagogía oprimido de Paulo Freire.
- Se revisó bibliografía referente a las teorías de género, tomando como base la teoría de la opresión de Marcela Lagarde, y otros aportes en el marco del sistema patriarcal y sistema capitalista.
- Se recopilaron documentos relacionados con temas de educación, educación sindical, historia del sindicalismo en Guatemala, participación de las mujeres, programas de educación de la Fundación Mario López Larrave-Centro de Capacitación Sindical de Guatemala -FMLL/CCSG-.

Técnica de campo

- Encuesta: se aplicó la encuesta a 24 mujeres de 105 mujeres participantes en los programas educativos de la Fundación Centro de Capacitación Sindical de Guatemala, Mario López Larrave, en el período 2004 – 2008. Se consideró la importancia de contar con la mayor información posible, por lo tanto, se convocó a 40 mujeres, que al final se logró contar con las 24. Los resultados obtenidos de la encuesta, permitieron elaborar el perfil, los obstáculos, retos, beneficios y perspectivas de las mujeres que participaron en los programas educativos, así también permitieron brindar elementos para la propuesta metodológica que contribuya a mejorar su participación en las organizaciones sindicales.

---

Mediante el método histórico se analiza la trayectoria concreta de la teoría, su condicionamiento a los diferentes períodos de la historia. Wikipedia. Recuperado el 12 de Julio de 2010.

- Triple Autodiagnóstico: esta técnica es utilizada en la educación popular, que busca a partir de la participación de los sujetos involucrados en el proceso educativo, analizar la realidad desde su concepción, práctica y contexto para determinar los retos. La aplicación del “El triple auto-diagnóstico” permitió conocer la situación de las mujeres, identificando los problemas que afectan su participación, los retos y los beneficios de la educación sindical, teniendo como eje lo laboral y sindical. Finalmente se elaboraron propuestas que contribuyan a superar los problemas identificados, para fortalecer su participación. De esta manera se obtuvo información de la situación de las mujeres y propuestas de solución, para fortalecer su participación en los programas educativos de la FMLL/CCSG y en las organizaciones sindicales.
- Entrevista estructurada: se realizaron cuatro entrevistas estructuradas (dos mujeres y dos hombres), quienes vivieron la experiencia sindical y educativa en diferentes etapas de la historia del movimiento sindical en Guatemala. Con esta información y otros insumos obtenidos de la bibliografía revisada, se construyó el tema de la educación sindical en Guatemala.

## CAPITULO II

### MARCO TEORICO

#### 2.1 La educación sindical en Guatemala

La educación sindical se analiza en el marco del sindicalismo, desde la teoría de la lucha de clases de Marta Harnecker. La lucha de clases es el “enfrentamiento que se produce entre dos clases antagónicas cuando éstas luchan, no exclusivamente por sus intereses inmediatos, sino por sus intereses a largo plazo, es decir, por sus intereses de clase”. (Harnecker, 1986, p.253).

De acuerdo a los objetivos que se persiguen, la lucha de clases se divide en lucha económica, lucha ideológica y lucha política. “La lucha económica es el enfrentamiento que se produce entre las clases opuestas por objetivos económicos. Este enfrentamiento se caracteriza por la resistencia que oponen a este nivel las clases explotadas a las clases explotadoras”. (Harnecker, 1986, p.254).

La lucha sindical se circunscribe en la lucha económica, las y los trabajadores se han organizado en el sindicato como una forma de organización para la reivindicación de sus derechos. A través de la organización sindical, se busca obtener medidas que mejoren las condiciones laborales de la clase trabajadora.

“La lucha de clases se da también en el terreno de las ideas, ya que las ideas burguesas contribuyen a mantener la dominación de la clase explotadora sobre los explotados. La burguesía logra imponer estas ideas debido a que, gracias a su poder económico, controla las instituciones a través de las cuales se difunden las ideas: radio, prensa, televisión, cine, escuelas, universidades, etc. Las ideas de la burguesía penetran en todas las actividades de la sociedad, incluso logran introducirse en los organismos de la clase obrera si ésta no logra mantener una actitud de permanente vigilancia”. (Harnecker, 1986, p.255).

En el campo de la lucha ideológica a lo largo del desarrollo del movimiento sindical, una estrategia permanente ha sido la educación, para el fortalecimiento organizativo de la clase trabajadora, a través de la concientización de las y los trabajadores, que fortalezca su lucha contra las condiciones de explotación que se han dado en las diferentes etapas de la historia.

Para Freire, la educación es como práctica de la libertad, “por ser auténtica, no es sobre este hombre abstracto, ni sobre el mundo sin hombre, sino sobre los hombres en sus relaciones con

el mundo. Relaciones en los que conciencia y mundo se dan simultáneamente”. (Freire, 1996, p.88).

Al abordar la educación sindical, se hace referencia al proceso de enseñanza-aprendizaje, que parte de la realidad de las y los trabajadores, la cual pasa por el análisis teórico crítico, buscando en los sujetos de aprendizaje, la toma de conciencia desde la posición de clase trabajadora, concretizando en la acción orgánica, la transformación social, política y económica.

La educación problematizadora y liberadora (Freire, 1996, p.85), presenta los siguientes fundamentos: a). Es un acto cognoscente. b). Permite descubrir la realidad en transformación; supera la contradicción entre educador y educando. Se transforman en sujetos del proceso. c). Es dialógica, el diálogo como encuentro de los hombres y como medio que lleva a la reflexión y a la acción. d). Es reflexivo, implica un acto permanente de descubrimiento de la realidad, que mediante la inmersión de las conciencias se asume un pensamiento crítico de la realidad. Es histórico, considera el pasado para transformar el presente y construir el futuro, generar el cambio.

La educación de la vida, para Jacques Delors (Jacques, 1993, p.19), presenta cuatro pilares: a). Aprender a conocer, para poder aprovechar las posibilidades que ofrece la educación a lo largo de la vida. b). Aprender a hacer, en el marco de las distintas experiencias sociales. c). Aprender a vivir, desarrollando la comprensión del otro, realizar proyectos comunes, respetando los valores de pluralismo, comprensión mutua y la paz y, d). Aprender a ser, se está en condiciones de obrar con creciente capacidad de autonomía de juicio y de responsabilidad personal.

Ambos enfoques plantean, que en la realidad-el mundo, los seres humanos adquieren conocimiento a través de la educación, como proceso, entre el ser humano y el mundo, para la acción y la transformación social.

## 2.2 El sindicalismo en Guatemala

En Guatemala, ante las políticas derivadas del modelo económico capitalista, cuyo fin es la acumulación del capital, se han generado acciones y protestas de los movimientos sociales, para la defensa de los intereses de los grupos populares, estas acciones y protestas se han dado en las diferentes momentos y coyunturas políticas que ha atravesado el país a lo largo de la historia. En estas distintas coyunturas se han dado los distintos movimientos: campesinos, sindicales, estudiantiles y en los últimos años el movimiento indígena y movimiento de mujeres como tal.

“Consideramos los movimientos sociales como una dinámica que se genera en la sociedad civil, la cual se orienta intencionalmente a la defensa de sus intereses específicos. Su acción se dirige a cuestionar de manera fragmentaria o absolutas las estructuras de dominación prevalecientes y su voluntad implícita es transformar parcial o totalmente las condiciones del crecimiento social”. “El objetivo de los movimientos sociales es, sin embargo, la sociedad

política. En otras palabras, el triunfo mayor de un movimiento social es lograr, en su beneficio, una modificación en el ámbito del Estado.”(Camacho, p.16).

El movimiento campesino ha tenido una lucha histórica, que ante el despojo de sus tierras, que tiene su origen en la conquista española de 1524, ha venido sufriendo los embates de las constantes políticas económicas que tiene repercusión directa, en las condiciones de vida del campesinado guatemalteco, principalmente indígenas. Esta lucha, ha sido por la reivindicación de la tierra y el desarrollo rural, que se mantiene vigente en la actualidad.

El movimiento sindical hasta hoy día, se mantiene, a pesar de las estrategias de desarticulación que han implementando tanto el Estado como el empresariado guatemalteco, cuyo fin es la defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras. El movimiento sindical lo conforman organizaciones sindicales. “El sindicato es la organización que tiende a desarrollar y consolidar el sentido de solidaridad humana entre los trabajadores para la consecución del progreso social; por ello las luchas sindicales no deben perseguir únicamente mejorar las condiciones de vida y trabajo, sino a aspirar a logros más profundos, rebasando las fronteras nacionales.” (Navas, 1979, p.68).

El sindicalismo en Guatemala ha atravesado diversas etapas:

Etapa de surgimiento (1877-1920). En esta etapa surge la organización mutualista con fines de auxilio y estudio, posteriormente se crean la Federación de Sociedades Obreras y Federación Obrera Guatemalteca. La situación económica y las condiciones de explotación laboral, generaron el descontento en la población, dando origen a la unión de los trabajadores artesanos, asalariados y trabajadores del Estado, formando un frente único, adhiriéndose también dirigentes del Partido Unionista, y con el apoyo popular derrocaron al dictador Estrada Cabrera. La participación de las mujeres se manifiesta contra el régimen político.

Primera etapa (1920-1930) la economía se caracterizaba por la industria semi-artesanal y semi-fábrica, se da la concesión a la UFCO y a la IRCA; ante las condiciones de explotación en la ciudad y en las fincas cafetaleras, se genera una serie de huelgas por los trabajadores y se da la primera huelga de mujeres. A nivel político se aplica la política anticomunista y antisindical.

Segunda etapa (1944-1954), se da el proceso democrático con los gobiernos de Juan José Arévalo y Jacobo Arbenz, se desarrolla la organización sindical, tanto en la ciudad como en el campo, se rige la Nueva Constitución estableciendo el marco legal laboral, se crea el código de trabajo y se sientan las bases para la reforma agraria.

Tercera Etapa (1954 – 1974), esta etapa se caracteriza por la represión institucionalizada y como consecuencia se disuelven los sindicatos, se implementa la represión contra dirigentes sindicales y campesinos, ante las condiciones que se mantenían, estallan una serie de huelgas de los trabajadores.

Cuarta etapa (1976-1980), dada la situación de la Guerra Fría, se implementa la política anticomunista de Estados Unidos, en donde se da una nueva ola de represión contra el sindicalismo, dejando casi aniquilado, se da el conflicto laboral de los Trabajadores de la

Embotelladora de Coca Cola. La Confederación Nacional de Unidad Sindical –CNUS- estableció alianza con organizaciones del movimiento social y con partidos políticos.

Quinta etapa (1980-2006), está marcada por el proceso y firma de los Acuerdos de Paz, en donde se da el proceso de rearticulación del movimiento sindical, se generan espacios de participación en instancias tripartitas (Gobierno, Empresarios y Trabajadores) y las políticas neoliberales impactan de manera negativa las relaciones laborales.

Desde el surgimiento de las primeras asociaciones de trabajadores, hasta la actualidad, las luchas de las y los trabajadores se inscriben dentro del sistema capitalista, cuyas características son: la acumulación del capital, concentración de la riqueza mediante la explotación de la mano de obra de los trabajadores, a quienes se considera como instrumento de trabajo y no como seres humanos.

### 2.3 La educación sindical en Guatemala

La educación sindical en Guatemala ha tenido su propio proceso, la cual se establece por las siguientes etapas:

En la etapa de Estrada Cabrera, se crearon escuelas para los obreros orientados a la industrialización.

Etapa de 1920 a 1930, la Unificación Obrera centró sus programas en la concientización de los trabajadores del país. Se creó la Universidad Popular y Centro Obrero de Estudios Sociales. Cuando Ubico asume el poder, derogó el decreto que había creado la Universidad Popular y cambió el término obrero por empleado.

Etapa de 1944 a 1954, se fundó la Escuela de Capacitación “Claridad”, que aun año de su funcionamiento habían formado delegados en cada sindicato. Ante la situación política, en donde el comunismo se vinculaba con el sindicalismo, el presidente Arévalo, firmó el decreto de disolución de la Escuela de Capacitación.

Etapa de 1966 a 1980, la educación sindical se desarrolló como medio para las reivindicaciones laborales. Entre 1976 y 1977 funcionó la escuela de orientación sindical de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. La participación de las mujeres se hace visible. En la década de 1985 a 2000, se crearon varias escuelas sindicales, entre ellas, la de Unión Independiente de Transportistas Autónomos (UITA), de Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores del Estado de Guatemala (FENASTEG), Confederación General de Trabajadores de Guatemala (CGTG), Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSITRAGUA). Se empezó a promover la formación de las mujeres.

A partir de 1998 a 2008, la experiencia en la educación sindical de manera sistemática, es la que ha desarrollado la FMLL, con los diferentes programas de formación y capacitación.

#### 2.4 La participación de las mujeres en los programas educativos de la Fundación Mario López Larrave (FMLL).

La participación de las mujeres en los programas educativos sindicales, ha sido fundamental, ya que mediante el proceso de formación, se han empoderado políticamente, logrando su incorporación en las estructuras organizativas, asumiendo cargos en las secretarías y en el comité ejecutivo de las organizaciones sindicales. Si bien ha habido cambios cualitativos en la participación de las mujeres, también se presentan obstáculos que limitan su participación a lo largo del proceso educativo, las cuales se analizan en el presente trabajo.

Las mujeres que participaron, en los programas de formación sindical de la Fundación Centro de Capacitación Sindical de Guatemala, Fundación Mario López Larrave, se caracterizan por desempeñar varias responsabilidades en la sociedad: trabajadoras asalariadas o trabajadoras por cuenta propia, quienes con el ingreso que obtienen únicamente resuelven parte de sus necesidades básicas; sindicalistas, quienes ocupan un cargo en alguna secretaría de su organización o en el consejo consultivo, que requiere de mayor compromiso y tiempo para desempeñar las funciones según el cargo; y amas de casa, madres de familia y/o jefa de hogar, quienes tienen que asumir el trabajo doméstico y la maternidad, en el caso de las madres solteras desempeñan el papel de madres y padres a la vez. Aunado a ello existen algunos aspectos que hay que considerar, por un lado la distancia en que ellas radican y por el otro, el nivel de escolaridad, es decir, mientras mayor cargo se tiene, mayor es el esfuerzo para responder a las demandas que se les presenten.

De acuerdo a los resultados obtenidos de las encuestas, las mujeres se enfrentan a diversos obstáculos en los diferentes ámbitos de interacción, los cuales limitan su participación de manera permanente en los programas de formación sindical. Los principales obstáculos son: a). Permisos sindicales, b). Miedo y desconocimiento de sus derechos, c). Triple responsabilidad, d) inseguridad laboral y, e) desigualdad de oportunidades.

Los obstáculos que enfrentan las mujeres en los programas de formación sindical, se dan por la opresión a la cual están sometidas, entendiendo la opresión como el “conjunto articulado de características enmarcadas en la situación de subordinación, dependencia vital y discriminación de las mujeres en sus relaciones con los hombres, en el conjunto de la sociedad y en el Estado. La opresión de las mujeres se sintetiza en su inferiorización frente al hombre constituido en paradigma social y cultural de la humanidad.” (Lagarde, 1997, p.97).

La doble opresión de la mujer, se da a partir de su condición de mujer en un sistema patriarcal y pertenecer a un sindicato en el sistema capitalista, “En el capitalismo global las mujeres asalariadas están mal remuneradas en relación a los hombres porque la ideología patriarcal les asigna un estatus social más bajo. Como el patriarcado les asigna la responsabilidad del hogar, su posición estructural es más precaria en el mundo del empleo asalariado que la de los hombres y, por tanto, tienen más dificultades para organizarse.” (Ritzer, 2002, p.416).

## CAPÍTULO III

### LA EDUCACIÓN SINDICAL EN GUATEMALA

La educación sindical se desarrolla a partir de las definiciones de la educación, en el marco de la teoría de la educación problematizadora y liberadora de Paulo Freire<sup>3</sup>, cuya esencia es la dialogicidad, entre el educador-educando como sujetos del proceso educativo, en el pensamiento reflexivo, la historia del ser humano en interrelación con el mundo y la praxis social.

En este marco se abordan, los cuatro pilares de la educación a lo largo de la vida, que plantea Jacques Delors<sup>4</sup>, el cual asume que la educación debe generar en el ser humano, la capacidad de autonomía, de juicio y de responsabilidad, para hacer frente a las situaciones, realizar proyectos comunes y tratar los conflictos sobre la base del respeto de los valores del pluralismo.

La educación sindical en Guatemala, ha sido una cuestión medular, en el desarrollo de la organización sindical de las y los trabajadores a lo largo de la historia, vinculada con la conciencia de clase y el cambio social, que de manera permanente se ha reflejado en las reivindicaciones políticas, sociales, económicas y laborales. En este sentido la educación sindical se ha desarrollado con una dinámica particular, ligada principalmente a las coyunturas políticas en la historia de Guatemala.

#### 3.1 La educación como proceso de transformación

La educación ha estado presente, a lo largo del proceso de desarrollo del ser humano, respondiendo a las necesidades en el ámbito social, cultural, político y económico, acorde al momento histórico de las sociedades.

La educación es el proceso de enseñanza-aprendizaje, dirigido a la niñez, jóvenes y adultos en interacción entre sí y con el medio, para el desarrollo integral de la persona y de la sociedad.

---

<sup>3</sup> Paulo Freire, expone la concepción problematizadora de la educación y la liberación, en su obra, *La pedagogía del oprimido*. Siglo Veintiuno Editores, S.A. de C.V. Uruguay 1996.

<sup>4</sup> Según informe de la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI, presidido por Jacques Delors. 1993. P.34

Desde el concepto marxista la educación es la “Enseñanza para todos los niños, indicadas desde el primer momento que puedan prescindir de los cuidados maternos, en instituciones nacionales y a expensas de la nación. Enseñanza y trabajo de fábrica juntos.” (Fermoso, 1988, p.38).

Desde esta definición la educación se asume como proceso de enseñanza, a partir de que los niños y niñas, ya no requieren de los cuidados maternos, y que el Estado tiene la responsabilidad de brindar la educación, además, se concibe que la educación tiene que ir de la mano con capacitar a los individuos para el trabajo, por lo tanto la educación y trabajo tiene que ser vinculantes.

Para Freire, la educación como práctica de la libertad, “por ser auténtica, no es sobre este hombre abstracción, ni sobre el mundo sin hombre, sino sobre los hombres en sus relaciones con el mundo. Relaciones en los que conciencia y mundo se dan simultáneamente.” (Freire, 1996, p.88).

La educación como práctica de la libertad, parte de la idea de que la persona es un ser humano que existe en un espacio determinado, es decir, interactúa con los otros seres humanos y éstos con el mundo, con la realidad, esta realidad es social, política, económica, cultural e ideológica. En este sentido la educación tiene que permitir a la persona a liberarse desde de todo tipo de opresión, para que sea libre.

“La educación es también una experiencia social, en la que el niño va conociéndose, enriqueciendo sus relaciones con los demás, adquiriendo las bases de los conocimientos prácticos.” (Jacques, 1993, p.19).

La educación se concibe desde la infancia, se enriquece mediante la experiencia colectiva, en donde las diversas generaciones enriquecen sus conocimientos a través de las vivencias entre sí y con los demás, y mediante la educación formal, van construyendo conocimientos sistemáticos que constituye la base para su práctica social.

La educación hace referencia a procesos sociales, en donde la persona, el mundo y la conciencia están en constante interacción, ello conlleva a adquirir experiencia y enriquecer a la vez el conocimiento individual y colectivo. La educación permite preparar al ser humano para la vida, proporcionando las bases teóricas y prácticas desde una visión crítica y propositiva para su desenvolvimiento y desarrollo en una realidad concreta, considerando los diferentes ámbitos de acción.

La educación se clasifica en: formal, informal y no formal.

La educación formal: es la enseñanza-aprendizaje de manera intencionada, planificada, estructurada y obligatoria, a partir de los primeros años de educación infantil y que culmina con una certificación, la cual se imparte en centros educativos bajo el reconocimiento del Estado.

La educación informal: es la enseñanza-aprendizaje que se da en los diferentes ámbitos de la vida cotidiana, al interactuar entre las personas y éstas con el medio.

La educación no formal: es la enseñanza-aprendizaje, que de manera intencionada, planificada y estructurada, se imparte en instituciones educativas, dirigida a niños(as) y adultos. Por ejemplo, la educación sindical.

“La educación no formal se da en aquéllos contextos en los que, existiendo una intencionalidad educativa y una planificación de las experiencias de enseñanza-aprendizaje, éstas ocurren fuera del ámbito de la escolaridad obligatoria. Cursos de formación de adultos, la enseñanza de actividades de ocio o deporte, son ejemplos de educación no formal.” (Belda).

“La educación extraescolar o no formal es relativamente nueva en Guatemala”. (González, 2007, p.434). “La legislación educativa la registra por primera vez en 1976, en la ley se define como aquella educación que se propone abrir una oportunidad a las personas que no fueron atendidas por el sistema escolar y formación para el trabajo, ofreciendo módulos para los trabajadores no calificados, semicalificados, calificados y altamente calificados”. (González, 2007, p. 460).

Desde esta clasificación, otra experiencia que se ha impulsado es la educación popular, la cual se entiende como el conjunto de “acciones y procesos, de instrucción, formación y capacitación que, partiendo de las condiciones propias del contexto específico y total, y articulados – directa o indirectamente – a los movimientos u organizaciones populares, buscan la satisfacción de necesidades colectivas, así como el develamiento crítico la transformación de la realidad, de acuerdo a los intereses de las clases populares”. (Aldana, 1996, p.82).

La educación popular busca potenciar las capacidades de los sujetos sociales que están involucrados en el proceso educativo, para identificar las causas y efectos de los problemas que les afecta como grupo o sector de la población, (mujeres, indígenas, jóvenes), generando las soluciones pertinentes para cambiar/transformar las condiciones de vida que les afecta. La educación popular va dirigida para aquellos sectores, que no están de acuerdo con situaciones de injusticia que se vive, y asumen un compromiso para cambiar dicha situación.

Cuando se habla de educación, hay que hablar de pedagogía, esta pedagogía debe ser crítica, entendiendo como “el conjunto de enunciados y planteamientos sobre educación que privilegian un develamiento profundo de las verdaderas intenciones, prácticas y efectos de los procesos educativos en la sociedad”. (Aldana, 1996, p.138).

La pedagogía crítica orienta la educación como proceso intencionado, genera la construcción colectiva del conocimiento, a partir de la experiencia de los sujetos sociales y de la realidad existente. Los sujetos involucrados en el proceso educativo, llegan a tomar conciencia de la realidad analizada, accionan y transforman su realidad concreta, tanto individual como colectiva.

La educación problematizadora y liberadora desde el enfoque de la pedagogía crítica.

De acuerdo al enfoque de la educación problematizadora y liberadora, se presenta los siguientes fundamentos: (Freire, 1996, p.84).

1. Es un acto cognoscente el cual permite descubrir la realidad. Los educandos van desarrollando su poder de captación y de comprensión del mundo que en sus relaciones con él, se les presenta, no como una realidad estática, sino como una realidad en transformación, en proceso.

En el proceso cognoscitivo, la persona se constituye en el sujeto social, quien se da cuenta que no está sola, sino interactúa con los demás, y con el mundo que lo rodea. Toma conciencia de las condiciones en las cuales se sitúa y a la vez al considerar que el mundo no es estático sino es cambiante, llega a comprender que es posible transformar las condiciones que afectan sus intereses como grupo o sector social.

El conocimiento en este sentido, permite al ser humano comprender el mundo, las diversas relaciones que se establecen, encontrar las contradicciones que se manifiestan, identificar las causas y efectos de los diferentes fenómenos sociales, y asumir el compromiso de generar el cambio pertinente, es decir, buscar la liberación de la opresión que los constriñe. El aspecto fundamental, es conocer para transformar.

2. Supera la contradicción educador-educando. El educador y educando a través del diálogo se transforman en sujetos del proceso, el educador problematizador hace constantemente su acto cognoscente, en la cognoscibilidad de los educandos se convierten en investigadores críticos.

En el proceso educativo, el educador pasa a desempeñar el papel de facilitador del proceso de enseñanza-aprendizaje, que con sus conocimientos genera en los educandos, la discusión y el análisis crítico de la realidad que se aborda. Los educandos se involucran de manera activa y propositiva en la búsqueda de soluciones a los problemas que viven, llegando a establecer acciones concretas para cambiarlas. En este sentido tanto el educador como los educandos, contribuyen a la construcción colectiva del conocimiento, y a la vez se convierten en sujetos de cambio.

3. Afirma la dialogicidad: El diálogo entendido como el encuentro de los hombres y como medio que lleva a la reflexión, el cuál les permite asumir el compromiso de manera colectiva transformar las condiciones de injusticia que les oprime. El diálogo se fundamenta en el amor, la fe, la humildad, la confianza, la esperanza y el pensamiento crítico.
  - a) El amor es el acto de valentía, es un acto de compromiso con los hombres, con la causa de la opresión para su liberación, este es el carácter amoroso, es dialógico.
  - b) La humildad parte de sentirse y saberse como los otros, en donde se camina hacia el encuentro con ellos, que en comunicación se busca saber más.

- c) La fe se encuentra en el poder de hacer y rehacer, de crear y recrear, en la vocación de ser más como derechos de los humanos.
- d) La confianza hace que los sujetos dialógicos se vayan sintiendo cada vez más compañeros, en su pronunciamiento del mundo, sus intenciones reales y concretas. La esperanza se encuentra en la búsqueda permanente de la comprensión y transformación del mundo, de esas condiciones reales de injusticia, a condiciones de dignidad y de humanismo.
- e) Pensamiento crítico. El pensamiento crítico es capaz de generarlo todo. De ahí que, para realizar esta concepción de la educación como práctica de la libertad, su dialogicidad empiece, no al encontrarse el educador-educando con los educando-educadores en una situación pedagógica, sino antes, cuando se define el contenido programático de la educación

El diálogo permite a las personas comunicarse, manifestar sus pensamientos y sentimientos desde la situación en la que se encuentran, reconocer sus cualidades y habilidades como seres humanos, su capacidad creativa y constructiva, darse cuenta de sus contradicciones, y que como seres humanos tienen limitaciones, a partir de sus fortalezas y sus debilidades, asumen el compromiso de llevar a cabo acciones que incidan en la transformación permanente de sus condiciones de vida, basado en principios humanistas.

- 4. Es reflexivo: La educación desde esta perspectiva implica un acto permanente de descubrimiento de la realidad, que mediante la inmersión de las conciencias se asume un pensamiento crítico de la realidad, en el cual los educandos-educadores establecen una forma auténtica de pensamiento y acción, pensando en sí mismos y al mundo simultáneamente.

El proceso educativo, genera en la persona pensar por sí mismo, llegar a tomar conciencia de la realidad individual en interacción con la realidad colectiva y con el mundo, que de manera colectiva se aprehende la realidad para su comprensión, De esta manera se llega a un nivel superior de pensamiento, se llega a teorizar a partir del aporte individual, Este proceso es importante para asumir el compromiso personal y social con el cambio.

- 5. Es histórico: Parte del carácter histórico y de la historicidad de los hombres, cuya historicidad considera el pasado para transformar el presente y construir el futuro, generar el cambio.

Las condiciones de vida actuales, solo se puede comprender a través del conocimiento de los acontecimientos sociales, políticos y económicos, que han sucedido en el pasado, analizar las contradicciones internas en la sociedad y el mundo. En este sentido cada grupo o sector social, tiene su propio origen y desarrollo. Conocer la historia es fundamental, para cambiar las condiciones en beneficio de la población, principalmente de aquellos sectores que han sido históricamente marginados.

La educación problematizadora y liberadora, se caracteriza por su dialogicidad, fundamentándose en la cognocidad, en el diálogo, en el educador-educando como sujetos del proceso educativo, en el pensamiento reflexivo y la historia del ser humano en interrelación con el mundo. El diálogo es el medio por el cual el educando y el educador, desde una concepción humana, construyen conocimiento colectivo vinculado a la praxis social.

### La educación de la vida

De acuerdo a Jacques, la educación a lo largo de la vida se basa en cuatro pilares: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos, aprender a ser. (Jacques, 1993, p.34).

1. Aprender a conocer: combinando una cultura general suficientemente amplia, con la posibilidad de profundizar los conocimientos en un pequeño número de materias. Lo que supone además: aprender a aprender, para poder aprovechar las posibilidades que ofrece la educación a lo largo de la vida.

El ser humano tiene que tener un criterio amplio para adquirir la gama de conocimiento que la vida le brinda. Este conocimiento puede adquirirse desde la propia vivencia y experiencia de los grupos, comunidades o poblaciones, y a través de la educación puede ir profundizando algún campo de conocimiento que le permita comprender la dinámica y las relaciones sociales que se establecen en la sociedad. Por lo tanto, tiene que aprovechar todas las posibilidades que la vida le brinda.

2. Aprender a hacer: a fin de adquirir no sólo una calificación profesional sino, más generalmente, una competencia que capacite al individuo para hacer frente a gran número de situaciones y a trabajar en equipo. Pero, también, aprender a hacer en el marco de las distintas experiencias sociales o de trabajo que se ofrecen a los jóvenes y adolescentes, bien espontáneamente a causa del contexto social o nacional, bien formalmente gracias al desarrollo de la enseñanza por alternancia.

El conocimiento de la realidad social, económica y política, las técnicas de análisis, las herramientas pedagógicas y metodológicas, deben permitir a las personas fortalecer su formación individual, potenciar sus capacidades y destrezas, que ayuden a afrontar los desafíos y retos para lograr sus fines en la vida. Es fundamental el trabajo colectivo, basado en las experiencias sociales, en el marco del contexto local, nacional e internacional.

3. Aprender a vivir: juntos desarrollando la comprensión del otro y la percepción de las formas de interdependencia –realizar proyectos comunes y prepararse para tratar los conflictos- respetando los valores de pluralismo, comprensión mutua y paz.

En la sociedad existe una estructura de relaciones sociales, económicas y políticas diferenciada, que a partir de su reconocimiento, es importante generar proyectos comunes, basado en los principios de respeto, pluralismo para lograr la paz.

4. Aprender a ser: para que florezca mejor la propia personalidad y se esté en condiciones de obrar con creciente capacidad de autonomía, de juicio y de responsabilidad

personal. Con tal fin, no menospreciar en la educación ninguna de las posibilidades de cada individuo: memoria, razonamiento, sentido estético, capacidades físicas, aptitud para comunicar...

La educación debe facilitar a la persona, el conocimiento y los elementos para que forme su propia personalidad, utilizando todas sus capacidades, con sensibilidad humana, capacidad crítica y compromiso social, para impulsar acciones en coherencia con la realidad.

La educación a lo largo de la vida, plantea que la persona debe aprender aprovechando las posibilidades de la educación, generando la creciente capacidad de autonomía, de juicio y de responsabilidad, buscar la calificación personal y capacidad para hacer frente a las situaciones, basadas en la experiencia social, en el marco del contexto nacional, para vivir a partir de la comprensión del otro, realizar proyectos comunes, tratando los conflictos sobre la base del respecto de los valores de pluralismo.

La educación desde el enfoque de la pedagogía crítica, permite a las personas, tomar conciencia de su realidad, comprendiendo los cambios y procesos, superando la percepción mágica o ingenua que se tenga de ella, apropiándose de la realidad histórica para superar la situación de dominación, de exclusión, luchando por su libertad, desde su condición humana.

Ambos enfoques hacen énfasis en la persona humana, el conocimiento, el cual le brinda la capacidad crítica, a partir del ser, como sujeto social y la realidad en el cual está inmerso, y la práctica social.

### 3.2 La educación desde la experiencia sindical.

En la sociedad las y los trabajadores, requieren de capacidad política y organizativa para enfrentar y resolver los conflictos laborales que surgen en coyunturas marcadas por las políticas económicas y a la vez generar propuestas emanadas de las necesidades, para la negociación de pactos colectivos, y su participación en los espacios de toma de decisiones, que contribuyan a la formulación de políticas públicas favorables para las y los trabajadores. Para ello uno de los mecanismos estratégicos es la organización y la educación sindical.

¿Cómo conciben las organizaciones sindicales la educación?

El Frente Nacional de Trabajadores de Nicaragua, concibe la educación sindical como, “el medio fundamental de reproducir sus valores y conocimiento para asumir mejores condiciones de lucha, y de esta manera transformar las condiciones de vida y de trabajo de la población y empujar la lucha por un proyecto nacional de desarrollo.” (FNT, 2006, p.1).

En la visión de la Organización Regional Interamericana de Trabajadores, de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL/ORIT) la educación sindical se define como, el “enfoque orientado a formar a las personas, sus organizaciones sociales y sindicales, las comunidades y los pueblos como sujetos históricos alternativos respecto a la lógica del modelo imperante.” (CIOSL/ORIT, 2005, p.11).

Otra definición que plantea la CIOSL/ORIT, es “Un medio para la construcción de la identidad de clase y posibilita la construcción colectiva de un proyecto político de liberación, en donde el diálogo social es un medio fundamental para la construcción de los consensos y compromisos sociales que el nuevo proyecto de sociedad requiere.” (CIOSL/ORIT, 2005, p.24).

La educación sindical se concibe como el medio de formación de las personas y sus organizaciones desde la identidad de clase, para la transformación de las condiciones de vida de las y los trabajadores. La educación sindical desde este enfoque parte de la realidad de los participantes, de su historia y su cultura, la cual mediante una relación pedagógica horizontal y una metodología participativa, se propicia la toma de conciencia crítica, generando un proceso de construcción colectiva del conocimiento, de esta manera las y los trabajadores se constituyen en sujetos de cambio socio-político.

De acuerdo a la CIOSL/ORIT, la educación sindical se basa en los siguientes aspectos:

1. Parte de la realidad de los/as participantes, de su situación histórica concreta, propiciando la toma de conciencia crítica con relación a su situación histórica concreta.
2. Valora la cultura popular y la identidad cultural propia.
3. Promueve la búsqueda de una relación pedagógica horizontal.
4. La propuesta se centra en el auto-aprendizaje, la auto evaluación y autogestión del proceso.
5. Los medios utilizados son procedimientos grupales que expresan la cooperación y solidaridad colectiva y de clase; No existe un profesor, sino un facilitador del proceso de autoaprendizaje y de construcción colectiva de conocimiento.

La educación sindical parte de la realidad de los participantes, la cual mediante el acto cognoscente, permite descubrir su situación laboral, desde la historia y la cultura, las condiciones económica, política y social que determinan sus relaciones laborales, y a través de una pedagógica crítica y una metodología participativa, el facilitador, propicia la toma de conciencia crítica, generando un proceso de construcción colectiva del conocimiento.

La educación sindical tiene vital importancia en la medida en que este proceso se da a partir de la necesidad de que las y los trabajadores, se conviertan en sujetos para la transformación social y política.

Los objetivos de la educación sindical se centran en la construcción de un pensamiento propio desde las y los trabajadores, mediante la formación de dirigentes y bases de las organizaciones sindicales, que a partir del método dialéctico<sup>5</sup>, sean sujetos capaces de analizar

---

<sup>5</sup> “La dialéctica considera todos los fenómenos como en eterno movimiento y mutación; y el desarrollo de la naturaleza, como un resultado de la lucha de las contradicciones que en ella existen”. P. Iudin y M. Rosental. Diccionario de Filosofía y Sociología. Guatemala 1977. Universidad San Carlos de Guatemala. P.25

su realidad desde una visión crítica, y ejecutar estrategias para la transformación de las estructuras sociales, económicas y políticas de la sociedad, con justicia social.

### 3.3 Una aproximación de la educación, desde la experiencia de las organizaciones sindicales en Guatemala.

#### 3.3.1 Contexto histórico del movimiento sindical guatemalteco.

La educación sindical en Guatemala, está estrechamente relacionada con la historia del movimiento sindical. Para el desarrollo del tema se ha tomado como base la obra del Licenciado Mario López Larrave, “Breve historia del movimiento sindical guatemalteco” (Larrave, 1975), el trabajo realizado por el licenciado Leonel Luna “Síntesis Histórica del Movimiento Sindical Guatemalteco” (Luna, 2006), tomando las etapas del desarrollo del sindicalismo contenidas en las obras mencionadas.

Período de 1877 a 1920.

El régimen de Estrada Cabrera, creó mecanismos de fortalecimiento de su dictadura, apoyando la creación de la organización mutualista, así como la creación de escuelas “obreras” orientadas a fomentar la industrialización capitalista. Entre las medidas implementadas en materia laboral, se emitió la ley de cooperativas (1903) y la primera ley protectora de obreros (1906).

Las primeras agrupaciones de trabajadores que se dieron fue de artesanos, y sus fines eran el Socorro, auxilio mutuo y estudio. Entre estas asociaciones están: Sociedad Central de Artesanos, Sociedad Artesanos de Quetzaltenango, El Porvenir de los Obreros. En 1914 se fundó la primera Federación de Sociedades Obreras y en 1918 se conformó la Federación Obrera Guatemalteca (FOG). En 1911 se realizó en San Salvador el Primer Congreso Centroamericano de Obreros, entre las resoluciones emitidas, recomendaron, en cuanto a la jornada laboral, 8 horas para los obreros que trabajan por día, así como la creación de Escuelas nocturnas y dominicales para la enseñanza primaria y para la enseñanza de oficios y salas de lecturas.

La creciente pérdida del valor de la moneda, la cual generó el proceso de inflación en la población, la importación de artículos industriales, las condiciones de trabajo de 12 a 14 horas diarias y la explotación de servilismo, así como los efectos del terremoto en 1917, fueron factores que generaron el descontento en la población, dando origen a la unión de los trabajadores artesanos, asalariados y trabajadores del Estado, formando un frente único, adhiriéndose también dirigentes del Partido Unionista, y con el apoyo popular derrocaron al dictador Estrada Cabrera.

La participación de las mujeres se reflejó en la insurrección contra el régimen de Estrada Cabrera, “convertidas en vivaneras<sup>6</sup>, cocineras, enfermeras, lavanderas e integrantes de

---

<sup>6</sup> SIC.

comités de afiliación y propaganda, lindas jóvenes, señoras y hasta ancianas, recorrían los barrios con el letrero de Unionista sujeto a su manga.” (Ruano, 2007, p.219).

Primera Etapa: de 1920 a 1930.

Con la apertura democrática de Carlos Herrera, se propiciaron las condiciones para la organización sindical de los trabajadores. La FOG fue reconocida como la Federación para la protección del trabajo, la cual se fue ampliando con la afiliación de más organizaciones de trabajadores, entre ellas, “El Centro Femenil”. Organizó la Convención Obrera cuya finalidad fue la discusión de los problemas de los diferentes sectores de los trabajadores, la FOG llegó a ser la Federación más importante. Se fundó la “Unificación Obrera Socialista” cuyo planteamiento se basaba en la necesidad de la unión de artesanos, obreros<sup>7</sup> y trabajadores del istmo centroamericano, quienes también se fueron fortaleciendo, con capacidad de convocar multitudes para discutir los problemas de los trabajadores. Se conformó la Federación Regional Obrera de Guatemala (FROG), producto de la resolución de la Confederación Obrera Centroamericana (COCA), a partir de ello, la FROG inicia con su proyección de naturaleza eminentemente sindical. Asimismo se fundó el Comité Pro-Acción Sindical (CPAS), de la corriente anarco-sindical.<sup>8</sup> En el proceso de desarrollo organizativo de los trabajadores, con la creación de las centrales y federaciones, se generaron tres corrientes en el país, la FOG que tomó una postura en la línea oficial, la FROG una actitud crítica y el CPAS una postura apolítica.<sup>9</sup>

Paralelamente al proceso de organización obrera, se reorganizaron los partidos políticos, tal es el caso del Partido Unionista que ya existía en el gobierno de Estrada Cabrera, surgió el Partido Comunista quien tenía relación con la Federación Regional Obrera de Guatemala y la Nueva Senda, de carácter anarquista. Entre los eventos importantes, están, la primera celebración en vía pública del día internacional del trabajo y el Segundo Congreso Centroamericano de Obreros de Guatemala, en éste Congreso se estableció no apoyar a los partidos políticos.

La economía se caracterizó por la implantación de nuevas industrias semiartesanal y semifabril: fábrica de muebles, de velas, de jabón, aguas minerales y harina. La producción textil y la transformación de la producción agrícola, principalmente el azúcar. Los problemas centrales de los trabajadores se mantuvieron, producto de ello, se generó una serie de huelgas por los trabajadores, principalmente en la ciudad y las primeras en las fincas cafetaleras. Entre las huelgas se encuentran la de los trabajadores Ferrocarrileros, de La Cervecería C.A., de los Panaderos cuyo conflicto fue mas destacado, en la cual terminaron involucrándose la parte patronal, los trabajadores y el Estado. “También, en esos años se dieron las primeras huelgas

---

<sup>7</sup> Lo que significa ser obrero, respecto a las demás clases sociales del país: “el obrero no tiene sueldo, ni rentas fijas, sino fuerzas para trabajar, o según la persona con que trabaja, está sujeto a algunas veces o ínfimo, que apenas si alcanza para llevar las necesidades puramente de su casa, cuando no es detenido por la autoridad para trabajos forzosos.” Citado por ASIES. Más de cien años del movimiento obrero en Guatemala. Artesanos y obreros en el período liberal. (1877 – 1944). Guatemala, 1991. Editorial Piedra Santa. p. 98.

<sup>8</sup> Anarcosindicalismo, doctrina que atribuye a los sindicatos la organización de la sociedad. Diccionario Larousse. Editorial Larousse. Colombia 1997. P.76

<sup>9</sup> Se refiere a que las organizaciones sindicales, pretenden no tomar parte en los partidos políticos.

de mujeres: la del beneficio de café de Federico Garlach y la de las costureras” (Luna, 2007, p. 8). “Ante la efervescencia laboral nunca antes conocida en Guatemala, el gobierno de Herrera restringió el derecho de los obreros a manifestarse frenó el proceso de legalización de nuevas organizaciones obreras; ante todo aquellas de carácter sindical.” (ASIES, 1991, p.144). Con el golpe de Estado contra Carlos Herrera, el gobierno de facto encabezado por Chacón, inició la primera ola represiva contra los dirigentes.

En el período dictatorial del General Jorge Ubico (1931 – 1944), se implementó la campaña anticomunista y antisindical contra los dirigentes de la FROG y el partido comunista, se canceló la existencia de las organizaciones, mediante decretos, y llegó hasta prohibir la palabra obrero, y con la política represiva institucionalizada, desarticuló a las diversas organizaciones, dejando como resultado dirigentes encarcelados, como el caso de los 13 dirigentes, entre ellos el sindicalista Obando Sánchez, quien pertenecía también al Partido Comunista, muertos y heridos. Sobreviviendo aquellas organizaciones con fines netamente mutualistas.

En cambio, favoreció a las empresas extranjeras, dando en concesiones a la UFCO, IRCA y la Share Company, fortaleciendo el monopolio extranjero. Para afrontar la crisis económica, implementó medidas como, la ley de vagancia que obligaba a los campesinos a trabajar 150 días en las haciendas, la ley de viabilidad que obligaba a los campesinos a trabajar forzosamente tanto en las fincas como en las obras públicas y la ley fuga que produjo una serie de fusilamientos, sembrando el terror en el campo y la ciudad, así también montó una estructura militar de control hacia la población. Todo ello benefició a las empresas extranjeras y a la construcción de edificios gubernamentales y caminos, a costa del trabajo forzoso.

Las condiciones laborales de los trabajadores: 12 a 14 horas diarias, el salario mísero, la explotación de la mano de obra en el campo, producto del sistema económico capitalista basada en la agro-exportación, generaron las condiciones para la conformación de la organización sindical de los trabajadores. Esta situación favoreció a la confluencia de la ideología del comunismo internacional, proveniente principalmente de la Unión Soviética con la revolución socialista, y que en países como México, Honduras y el Salvador, el Partido Comunista estaba instalado; en Guatemala, dicha ideología logró compactar con el planteamiento reivindicativo de los trabajadores, conformándose el Partido Comunista en Guatemala. El Comunismo fue vinculado al sindicalismo, por lo que, para el Régimen en el gobierno, principalmente para el imperio norteamericano, era un peligro, razón por la cuál se inicia la ola de represión contra los dirigentes sindicales, utilizando no solo la vía legal sino la fuerza represiva, para su aniquilamiento.

#### Segunda Etapa: de 1944 a 1954

Se generó una lucha en el seno de los estudiantes universitarios y maestros y con el apoyo popular, contra la Dictadura de Jorge Ubico, quién ante la presión popular renunció en junio de 1944. La presidencia fue asumida por Ponce Vaides, quién dio cierta apertura para la organización sindical. Ante el descontento generalizado de la población, fue derrocado el 20 de octubre de 1944. El nuevo gobierno de Juan José Arévalo, implementó la política nacional en defensa y desarrollo del movimiento sindical.

El clima político benefició el desarrollo de la organización sindical. Así surgieron las organizaciones: Asociación Nacional de Maestros (ANM), Sociedad de Auxilio Mutuo Ferrocarrilero (SAMF), Confederación de Trabajadores de Guatemala (CTG). Ante divergencias internas en la CTG, se formaron, la Federación Regional Central de Trabajadores y la Unión Sindical de Guatemala (FSG). A estas alturas ya existían tres centrales, cuyo intento de unificación se dio con la conformación del Comité Nacional de Unidad Sindical (CNUS). “El CNUS, actuó como vocero de los sindicatos asesorándolos en los múltiples conflictos que surgieron hasta 1941.” (Navas, 1979, p.48). En 1950 surgió la Confederación Nacional Campesina de Guatemala (CNCG), llegando a constituirse en la organización más grande de Guatemala, englobando a los trabajadores del Agro. En 1951 se llevó a cabo el Primer Congreso de Unidad de los Trabajadores de Guatemala, fundándose la Confederación General de Trabajadores de Guatemala (CGTG), y en 1954, se realizó el Segundo Congreso en donde se resolvió “luchar contra la intervención extranjera en defensa de la soberanía nacional y las conquistas sindicales; ante la inminencia de una invasión patrocinada por el imperialismo norteamericano.” (Navas, 1979, p.50).

Durante este período se propiciaron las condiciones para el fortalecimiento organizativo sindical y el marco legal del trabajo. Los diferentes conflictos que se dieron tanto en la ciudad y en el campo, tuvieron logros importantes en favor de los trabajadores, principalmente el salario mínimo, e incremento del mismo, y las condiciones de trabajo, mejoras adquiridas mediante la intervención del gobierno en beneficio de los trabajadores. Entre los logros de este período, “a partir del 15 de marzo de 1945 rige la nueva Constitución de la República, en donde se trazan las directrices del futuro derecho del trabajo guatemalteco, reconociendo expresamente la libertad sindical, la contratación colectiva y el derecho de huelga, se sientan las bases del futuro régimen de seguridad social obligatorio y con el concepto de propiedad privada “en función social” se deja al asidero constitucional para la reforma agraria. Establece como principio fundamental en materia de trabajo: El derecho de sindicalización libre para fines exclusivos de la defensa económica, social de los patronos, empleados privados, el magisterio y trabajadores en general” (Luna, 2007, p. 20). Un aspecto importante es que por primera vez en Guatemala, existe un Código de Trabajo. Se crearon las instituciones encargadas de su aplicación. Asimismo, se planificaron la red caminera del Atlántico con un puerto nacional y la construcción de una central eléctrica con fondos nacionales.

Ante el proceso de transformación social, política y económica del país, que en particular benefició a los trabajadores del campo y la ciudad, la oligarquía terrateniente y el monopolio norteamericano, vieron afectados sus intereses, se llevó a cabo la intervención militar, a través del “Partido de Liberación Nacional” con Castillo Armas, dando fin al proceso democrático.

Tercera Etapa: de 1954 a 1974

A partir de 1954 asume el poder el coronel Carlos Castillo Armas, quien impulsó una política represiva contra las organizaciones sindicales y campesinas. Posteriormente se fueron haciendo cambios en el gobierno, desde aquellos que llegaron por la vía legal, así como aquellos que llegaron por medio de un Golpe de Estado. La política generalizada, se fundamentó en la represión institucionalizada, impidiendo por todas las vías el surgimiento obrero. La represión más cruenta, se dio en los períodos de gobierno del coronel Enrique

Peralta Azurdia, quién agudizó con mayor saña la represión contra las organizaciones populares. “El asesinato de veintiocho militantes y dirigentes del Partido Guatemalteco del Trabajo PGT; torturados y arrojados a las aguas del océano pacífico; así murieron los maestros Víctor Manuel Gutiérrez, y Castillo Flores, este último exsecretario general de la Central Campesina”.(Navas, 1979, p.56); Así como en el tiempo de Carlos Arana Osorio, quien continuó con la represión y el Estado de Sitio, “desde 1971 se decreta el Estado de Sitio, situación que se prolonga por todo el año paralizando totalmente con ello las actividades sindicales, no así las patronales cuyas asociaciones trabajan con toda normalidad”. (Navas, 1979. 9.59). Las organizaciones sindicales y campesinas fueron disueltas por decreto. Aquellas que se mantuvieron y algunas que surgieron, actuaron de manera aislada, con fines netamente económico-reivindicativo y apolítico.<sup>10</sup>

Los principales conflictos laborales que se dieron: huelga de los Trabajadores del Crédito Hipotecario, que buscaba negociar un pacto de condiciones de trabajo; Huelga del Sindicato de Trabajadores de la Empresa de Autobuses Urbanos (AUDEGUA) quien sufrió el asesinato de dos de sus dirigentes, y después de una larga lucha lograron aprobar el pacto; la huelga del Sindicato de Acción y Mejoramiento Ferrocarrilero (SAMF), debido al atraso de pago de salarios, fue reprimido debilitando a la organización; la huelga del Sindicato de Trabajadores de la Industria Centroamericana de Vidrios S.A. (CAVISA), quienes sufrieron despidos de los trabajadores; la huelga de los Trabajadores de Servicios Aéreos, logrando importantes reivindicaciones; huelga del Sindicato de la Compañía Industrial del Atlántico S.A. (CIDASA), obteniendo una sentencia desfavorable y la desaparición de uno de sus dirigentes; la huelga de los maestros a nivel nacional, que después de haber sufrido amenazas y encarcelamientos, lograron el aumento salarial.

Entre las organizaciones y centrales sindicales que surgieron, se encuentran: Federación Autónoma Sindical (FAS), Federación de Trabajadores de Guatemala, Federación Nacional de Obreros de la Industria Textil, del Vestido y Similares; Confederación de Trabajadores de Guatemala (CONTRAGUA); Confederación Sindical de Guatemala (CONSIGUA), Federación de Trabajadores de Guatemala (FTG), Federación Sindical de Empleados Bancarios de Guatemala (FESEB) Federación Nacional de Organizaciones Campesinas (FENOCAM), Central de Trabajadores Federados (CTF). Frente Cristiano de Trabajadores de Guatemala (FCTG), La Federación Nacional de Obreros del Transporte (FENOT) de Guatemala; Federación Central de Trabajadores de Guatemala (FECETRAG); Federación Campesina de Guatemala (FCG) quien conjuntamente con la FCG y FENOT fundan la Confederación Nacional de Trabajadores (CNT). Asimismo se conforma el Consejo Sindical de Guatemala alentado por la ORIT y la AFL. Posteriormente algunas centrales y federaciones constituyen el Consejo Nacional Consulta Sindical (CNCS), se constituye en la entidad de apoyo y acompañamiento a los conflictos de los trabajadores, además se adhieren los sindicatos tales como el Sindicato de Trabajadores de la Universidad de San Carlos (STUSC) y el Sindicato Central de Trabajadores Municipales (SCTM).

---

<sup>10</sup> Idem.

Cuarta Etapa: 1976 a 1980.

Este período se caracteriza por la influencia de la guerra fría en el sindicalismo a nivel mundial, el cual Estados Unidos tiene una política anticomunista, por lo que en América Latina, el sindicalismo es apoyado políticamente por el Instituto Americano para el Desarrollo Sindical Libre (IADSL).

Los objetivos del movimiento sindical se centran en: el derecho al trabajo, el pago del salario mínimo, la libertad sindical y negociación colectiva, la agilización de las personerías jurídicas a sindicatos en formación y asistencia a los damnificados del terremoto de 1974. El Comité Nacional de Unidad Sindical (CNUS) aglutinó a un significativo porcentaje del movimiento sindical guatemalteco, estableció alianzas con partidos políticos y los sectores estudiantil, campesino, popular e intelectual.

Entre los conflictos laborales que se dieron, se destaca el de los Trabajadores de la Embotelladora de la Coca Cola, que después de una congruente lucha, obtuvieron grandes logros. Los empresarios con el fin de vencer al movimiento sindical, establecieron nuevas formas de represión, como resultado, en 1980 el movimiento obrero fue desarticulado en forma violenta y selectiva. Dejando al movimiento sindical sin conducción y casi aniquilado.

Quinta etapa: 1980 - 2006

Se inicia una fase de la reorganización sindical guatemalteca, en donde se dio un incremento significativo de las organizaciones y estructuración de las centrales, federaciones y sindicatos, se generó el inicio de las organizaciones en el campo, así como la organización de trabajadores independientes desplazados en el mercado laboral. El movimiento sindical participa en el proceso de negociación de los Acuerdos de Paz y en su fase posterior ha venido fortaleciendo, sin lograr un proceso de articulación unitaria. Hay que señalar que un eje permanente es la estrategia de neutralización, debilitamiento y eliminación de las organizaciones sindicales. En cuanto a las demandas se mantienen las reivindicaciones salariales, derechos gremiales, libertad sindical y negociación colectiva.

De 1995 a 2001, los planteamientos se caracterizaron por señalar las condiciones económicas, como resultado de las políticas neoliberales. “Para el Diálogo Abierto del Sector Laboral en un Entorno de Libre Competencia y Consolidación de la Paz, se integró con representación de varias organizaciones sindicales incluyendo después de varios encuentros multisectoriales en la elaboración de una agenda para ser discutida con el Gobierno y Empleadores, que contenía los siguientes temas: empleo, educación, políticas públicas, estado de derecho y participación social” (Luna, 2007, p. 72). De las organizaciones sindicales que continuaron y otras que se conformaron se pueden mencionar: Sindicato de Trabajadores de Embotelladora Central S.A. (STECSA), Confederación Nacional de Trabajadores (CNT), Sindicato de Trabajadores Bananeros de Izabal (SITRABI), Federación Sindical de Trabajadores de Guatemala (FESEBS), Instituto Guatemalteco de Estudios y Formación Social (IGEFOS), Federación Autónoma Sindical de Guatemala (FASGUA), Comité de Unidad Sindical (CONUS), Confederación de Unidad Sindical de Guatemala (CUSG), Confederación General de Trabajadores de Guatemala (CGTG), Unión Sindical de

Trabajadores de Guatemala (UNSI TRAGUA), Asociación de Trabajadores del Estado (ANTEG), Federación Nacional de Servidores Públicos (FENASEP), Confederación de Trabajadores del Campo y la Ciudad (CTC), Federación Sindical de Trabajadores de la Alimentación y Similares (FESTRAS), Federación Central de Trabajadores de Guatemala (FECETRAG), Federación Sindical Obrera Campesina (FESOC), Unidad de Acción Sindical y Popular (UASP), Consejo Nacional Unitario de Trabajadores (CNUT) y Gran Alianza Sindical (GAS).

Las instancias nacionales en los cuáles los trabajadores tienen representación están: el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), Instituto de Recreación de los Trabajadores de la Empresa Privada de Guatemala (IRTRA) y el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP). Como mecanismos internacionales son utilizados por las organizaciones sindicales: la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Federación Internacional de Trabajadores de Textiles. Con la política neoliberal, la situación de las organizaciones se agudiza, el cual tiene impacto en las relaciones laborales, y esto se puede observar en los pactos colectivos, que es muy insignificativo en comparación con el número de sindicatos existentes.

Al analizar las diversas etapas de la historia guatemalteca, desde el surgimiento de las primeras asociaciones de trabajadores, hasta la actualidad, se evidencia la configuración del sistema capitalista con características particulares, cuya finalidad es la concentración de la riqueza y la acumulación del capital, mediante la explotación de la mano de obra de los trabajadores, considerando de esta manera el trabajo como fuente de riqueza y al ser humano como instrumento de trabajo.

### 3.3.2 La educación sindical en Guatemala.

La educación sindical desarrollada en Guatemala, se concibe como el proceso de enseñanza-aprendizaje, que parte de la realidad de las y los trabajadores, la cual pasa por el análisis teórico crítico, buscando en los sujetos de aprendizaje, la toma de conciencia desde la posición de clase trabajadora, concretizando en la acción orgánica, la transformación social, política y económica. La educación sindical se ha considerado el baluarte<sup>11</sup> de la organización sindical. La educación sindical se lleva en la práctica mediante la formación y la capacitación. La formación provee los elementos teóricos, vinculados a la práctica de las y los trabajadores, la capacitación en cambio, aporta los instrumentos técnicos y jurídicos, que fortalecen la lucha sindical.

La educación sindical se basó en el método de la Educación popular de Paulo Freire. La participación de las y los participantes, se daba a partir de su experiencia, de su práctica, de las condiciones económicas y sociales, enriqueciéndola con la teoría, fortaleciendo de esta manera tanto a los educandos y al educador en el proceso de enseñanza-aprendizaje. La educación sindical ha sido un proceso determinado por el contexto político, que de acuerdo a la experiencia sindical ha pasado por diferentes momentos a lo largo de la historia.

---

<sup>11</sup> La fortaleza de la organización sindical.

Las primeras escuelas que se mencionan en el desarrollo del sindicalismo guatemalteco, se encuentran en los inicios de la organización de las asociaciones mutualistas. En el período de gobierno de Estrada Cabrera, se crearon las “escuelas nocturnas para obreros” y las “escuelas prácticas”, con el fin primordial, de preparar a los obreros en el proceso de industrialización.

En el período 1920 – 1930, la educación en principio fue promovida por el Gobierno de Carlos Herrera, con la creación de escuelas nocturnas para obreros en diferentes ciudades. Como una de las conclusiones del Primer Congreso Obrero Centroamericano, se crearon escuelas nocturnas y dominicales, salas de lectura y escuelas de arte y oficios. En 1920, la Unificación Obrera, centró su programa en la información y concientización de los trabajadores del país, y su interés de conocer el pensamiento obrero mundial, para estrechar relaciones de fraternidad con los gremios existentes a nivel de Centroamérica y a nivel mundial. “Como resultado de la labor predominante de los gremios del período anterior, se multiplicaron las bibliotecas obreras y escuelas nocturnas para trabajadores analfabetos.” (ASIES, 1991, p.240).

En 1923, la Universidad Popular, implementó un proyecto alternativo con relación al sistema educativo oficial. La actividad educativa incluía a la familia, tal es el caso de la existencia de una escuela de niños proletarios en 1926. “En 1927 surgió un “Centro Obrero de Estudios Sociales” que impartía conferencias y cursos sobre aspectos más globales que la mera actividad sindical. Además, los trabajadores guatemaltecos habían creado sus propios símbolos: el “Himno al Trabajo” cuyo texto y música datan ya del año 1916, fue cantado en todos los actos festivos de la FOG y la “Bandera del Trabajo” que se izaba en cada acto conmemorativo de la misma Federación.” (ASIES, 1991, p.240). Las actividades educativas generalmente se basaban en conferencias, obras teatrales, eventos lírico-literarios, publicación de periódicos obreros, los festejos del Día del Trabajo realizados cada primero de mayo.

Al asumir la presidencia el General Jorge Ubico, derogó el decreto por el cual se había creado la Universidad Popular, y prohibió el uso del término “obrero”, reemplazando por el término “empleado”. En esta etapa, la educación estuvo implícita en las luchas de las organizaciones sindicales, a pesar de las constantes acciones de represión, se mantuvo la organización, como elemento fundamental fue la toma de conciencia de las y los trabajadores, desde la posición de clase.

En la década de 1944-1954, caracterizado por la apertura democrática, la experiencia de educación sindical, fue con la fundación de la escuela de capacitación “CLARIDAD”, siendo Antonio Ovando Sánchez, uno de sus fundadores. En la escuela se impartían conferencias y charlas, por catedráticos, miembros del partido Frente Popular Libertador y Renovación Nacional. “Al año de funcionamiento de la Escuela, había un cuerpo de delegados en cada sindicato, la conciencia se desarrolló y dio sus frutos. Pero se inició una furiosa campaña de difamación aplicándoles el mote<sup>12</sup> de comunistas, y fue el Dr. Arévalo, ya presidente quien en Junta de Ministros firmó el decreto de disolución de la Escuela Claridad”. (Navas, 1979, p.47).

---

<sup>12</sup> Fueron calificados como comunistas.

De 1966 – 1984, en este período la política generalizada fue la represión institucional, contra las organizaciones sindicales y populares. En este sentido la educación sindical, se desarrolló en los espacios tales como: círculos de trabajo, asambleas, charlas y mítines. Los círculos de trabajo, se formaban con los afiliados, previo a las asambleas, ejemplo de ello, cuando se planteaba un pacto colectivo, se formaban grupos de trabajo, distribuyendo diferentes temas. Cada grupo analizaba y elaboraba propuestas, las cuales se incorporaban en un paquete de planteamientos a ser presentados a la parte patronal.

En las asambleas se abordaban temas que afectaban a las y los trabajadores a nivel económico, social y laboral, se evaluaba y, se definían estrategias de lucha. La unidad era la clave, había un ambiente de camaradería, lucha ideológica y política. Las asambleas se realizaban mensualmente, por la mañana o por la tarde. La duración de los temas formativos era de una a dos horas. La participación en una asamblea era de aproximadamente 135 trabajadores.

Las caminatas, mítines y charlas fueron formas de concientización de las y los trabajadores, en donde se mostraba la solidaridad con las reivindicaciones de las organizaciones sindicales y populares. La marcha de los trabajadores mineros de San Idelfonso Ixtahuacán, quienes estaban afiliados a la CNT y a CNUS, fue una experiencia educativa popular a nivel nacional, quienes recibieron el apoyo y la solidaridad de las diversas expresiones sindicales y populares. Los mítines del primero de mayo y 20 de Octubre, cuya duración era de aproximadamente dos horas, los oradores dirigentes sindicales, eran escuchados por las multitudes, con mucha disciplina. Otra experiencia, se llevó a cabo en Amatitlán, los sábados se daban mítines a miembros del sindicato de trabajadores y trabajadoras de la Empresa Mil Flores.

“Todos los días había un conflicto, todos los días había que movilizarse, yo recuerdo que otro nivel organizativo era, el apoyo y solidaridad entre las organizaciones, que cuando una organización estaba en conflicto, se coordinaban acciones en apoyo a sus demandas. La vivencia compartida, alimentaba la conciencia de clase.”<sup>13</sup>

La formación generalmente se daba después de la jornada laboral, donde los trabajadores se iban a la sede sindical. Los trabajadores de la Central Nacional de Trabajadores, se reunían los sábados por la tarde y los domingos por la mañana. En 1976, la formación se generalizó, se realizaron cursos intensivos, un ejemplo concreto, es el que se impartió a la Federación de Trabajadores de la Industria del Azúcar Retulia, en la Costa Sur, que duró cinco meses, todos los sábados, en donde participaban alrededor de 120 trabajadores.

Un medio importante que se utilizó en esta etapa, fue la elaboración de información escrita, como periódicos y boletines. El CNUS elaboraba un periódico “prensa obrera” que se distribuía masivamente. Se impulsó la preparación de equipos de formadores de los Trabajadores, con la idea de efecto multiplicador, quienes iban a la costa sur a impartir el curso sindical.

---

<sup>13</sup> Entrevista con Leonel Luna, realizada el 15 de agosto de 2009.

En 1976 y 1977, empezó a funcionar la escuela de orientación sindical de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, en donde el Licenciado Mario López Larrave por su experiencia laboral y sindical, jugó un papel determinante, quién posteriormente fue asesinado conjuntamente con otros colaboradores y, otros se fueron al exilio. “entre otros objetivos persigue coadyuvar con la dirigencia sindical para fortalecer la conciencia de clase de los trabajadores guatemaltecos y la urgencia impostergable de reestablecer la unidad en las organizaciones sindicales”. (López, 1976). En esta escuela estaban vinculados militantes del PGT. Por otro lado, en el CNUS estaba la otra línea de educación sindical, en donde se encontraban militantes del Ejército Guerrillero de los Pobres (EGP) y de las Fuerzas Armadas Rebeldes (FAR).

La educación sindical respondía a las necesidades de los trabajadores, de ¿cómo enfrentar los problemas que acontecían?, la explotación, la impunidad, había una necesidad de mejorar las condiciones de vida, en lo económico y social. Las condiciones organizativas, impulsaban a generar formación, ya que los trabajadores, necesitaban tener claridad del ¿por qué? de las movilizaciones y la lucha sindical.

La educación sindical se desarrollaba principalmente para crear conciencia, ante las condiciones, económica, social y política, había que actuar, como lo expresa Carlos Carballo, “simplemente había que echar punta, porque había un problema enfrente, entonces eso marcaba que las bases, estuvieran tan enraizados en sus propios proyectos y en sus propias necesidades.”<sup>14</sup> Se buscaba la participación sindical en las demandas, lográndose la participación masiva en las calles, los sindicatos se caracterizaron por ser beligerantes.<sup>15</sup>

El objetivo principal de la educación sindical, fue la defensa de la organización sindical, la reproducción de los sindicatos en todos los centros de trabajos, para cambiar las estructuras. El contenido se basaba en: la situación de los trabajadores caracterizada por la explotación, la plusvalía, el capital, el código de trabajo, la huelga, emplazamiento de las empresas, la represión contra la dirigencia sindical, la falta de conquistas sociales, la discriminación, y la organización sindical.

La participación de las mujeres se visualizaba en las asambleas y en los comités ejecutivos de sindicatos integrado por mujeres, pues, en las organizaciones sindicales conformado por hombres y mujeres, no se tomaba en cuenta la participación de las mujeres en las estructuras organizativas de los sindicatos, principalmente en el comité ejecutivo, por lo tanto, su participación era mínima en la toma de decisiones.

En el período de 1985 a 2000, la represión política aún se vivía en el país, e iniciaba el proceso para la negociación de la Paz y poner fin al conflicto armado interno. La educación sindical se desarrolló mediante escuelas de formación tanto en el exterior como en el país. Las organizaciones sindicales, enviaban delegados(as) a recibir cursos fuera del País, ejemplo, México y Nicaragua, en donde se abordaban temas jurídicos, sindicales entre otros, y

---

<sup>14</sup> Entrevista con Carlos Carballo, realizada el 14 de Agosto de 2009.

<sup>15</sup> Beligerante: Dícese de un estado, pueblo o fuerza armada que participa en un conflicto armado en condiciones reconocidas por el derecho internacional. Diccionario Enciclopédico. Colombia 1997. P.153

posteriormente se socializaba hacia el interior de las organizaciones. Entre las organizaciones sindicales participantes están, UNSITRAGUA, CGTG y CUSG. Los cursos eran impartidos por sindicalistas y profesionales que se encontraban en el exilio, compartiendo sus experiencias, quienes conformaban el Equipo de Apoyo Sindical -EAPS-, con el aval del Sindicato Azucarero de México, afiliado a la Unión Independiente de Transportistas Autónomos (UITA).

En Guatemala varias escuelas de formación sindical funcionaron, entre ellas: la escuela Simón Rodríguez de la UITA-Guatemala, integrada por jóvenes que provenían del Partido Guatemalteco del Trabajo -PGT-; La Escuela de La Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores del Estado de Guatemala (FENASTEG), liderada por dirigentes sindicales que pertenecían al PGT, se puede decir, que por su cercanía lograban hacer actividades formativas de manera conjunta, tales como foros, seminarios, talleres, entre otras. La escuela del Instituto Guatemalteco de Estudios y Formación Social (IGEFOS), de la Confederación General de Trabajadores de Guatemala (CGTG), un tiempo la dirigió Julio Celso de León.

El Instituto de Autoformación Política, INIAP, trabajó en su mayoría con sindicalistas de la FESEBS, SITRABI, Sindicato de Caminos y Sindicato de Trabajadores de GUATEL (STEGUATEL). En la primera etapa, fue coordinado por Luisa Eugenia Morales y Julio Celso de León, y posteriormente lo coordinó Julio Celso de León con la asistencia de Ana María Monzón.

El Grupo Femenino Pro-mejoramiento Familiar (GRUFEPROMEAFAM) agrupación de mujeres que nació en 1986 con el aval y apoyo de la coordinación de UNSITRAGUA, impartió formación en derechos humanos de las mujeres, derechos laborales y el derecho a la no violencia a algunas organizaciones sindicales que lo solicitaban, entre ellos: FENASTEG, UITA-Guatemala, sindicato de Bienestar Social, Sindicato del INFOM, Sindicato de Caminos, zona vial 1.

Desde la Fundación de Proyectos del Área Rural para Guatemala (FUNDAGUA)<sup>16</sup>, nace el Instituto de Formación Sindical, promovido y dirigido por Dinora Pérez, para realizar los talleres y actividades formativas consiguió salones de la Universidad de San Carlos de Guatemala, y trabajaba con sindicalistas de los Bancos y del sector estatal en su mayoría, y con facilitadores (as) voluntarios, entre ellos compañeros de la escuela de la UITA, Ana María Monzón, quién promovió la participación de las mujeres. UNSITRAGUA, tuvo su propia escuela de formación.

En la mayoría de organizaciones sindicales, se empezó a promover la formación sindical de las mujeres, en un inicio condicionadas por quienes les daban el apoyo financiero o económico, posteriormente las mujeres empezaron a reivindicar, como un derecho y en general los sindicalistas se sensibilizaron y se comprometieron con la participación de las mujeres en sus organizaciones, siendo fundamental la educación para fortalecer la organización.

---

<sup>16</sup> Fundación que se constituye con personas que se salen del Partido Socialista Democrático (PSD), por diferencias con Mario Solórzano, estaban al frente de esta Fundación, Luis Zurita Tablada y Dinora Pérez Valdez (asesinada en 1991, cuando Mario Solórzano era parte del Ejecutivo).

La formación sindical, se realizaba mediante talleres, charlas, seminarios e intercambio de experiencias. Esto último se daba entre las centrales sindicales, tanto a nivel nacional como centroamericano, cuyo objetivo fue contextualizar y analizar las coincidencias entre los planteamientos y ver las alternativas para la coordinación de acciones conjuntas. El contenido se centraba en torno a la organización sindical, sus objetivos, principios, valores, su estructura y funcionamiento; la negociación colectiva, flexibilidad laboral y convenios internacionales; y los derechos de las mujeres.

La necesidad de la formación respondía a una cuestión política, después de que el movimiento sindical sufrió un duro golpe con la pérdida de sus dirigentes y desarticulación de las organizaciones sindicales, se requería de formar nuevos líderes para fortalecer la organización y en ese sentido afrontar los retos del nuevo escenario político, que se caracterizaba por el proceso de negociación de los acuerdos de Paz. Las organizaciones sindicales se enfocaron al fortalecimiento de los trabajadores(as), mediante la formación de sus líderes y bases, a través del conocimiento de la organización sindical, la cuestión legal y técnico. En el caso de las mujeres trabajadoras en su mayoría, tenían responsabilidades económicas como jefas del hogar, desconocían sus derechos, y como efecto, los derechos laborales se incumplían, por lo que fue necesaria la formación sindical.

Algunos de los objetivos se plantearon:

- Formar nuevos dirigentes, para el fortalecimiento de las organizaciones sindicales.
- Integrar a las mujeres a la organización sindical.
- Formación de nuevos sindicatos.
- Rearticular el movimiento sindical.

La participación de las mujeres en la formación sindical era mínima, las organizaciones sindicales promovieron temas que motivaron dicha participación. “En la UITA hubo un poco mas de apertura a que participaran mujeres, se formó una comisión femenina de la UITA Guatemala y en UNSITRAGUA hubo compañeras dirigentas sindicales, como Paulina, Dinora Pérez, pero realmente era la minoría”.<sup>17</sup>

La educación sindical, era impartida por personas con experiencia en la organización sindical, organización estudiantil, personas que habían estado en el exilio, que trasladaban su experiencia. Con el tiempo, principalmente con el proceso de paz, participaban en seminarios y foros, profesionales, empresarios, abogados de acuerdo a los temas que se abordaban.

A partir del 1998 a 2008. La experiencia de educación sindical que ha conllevado un proceso sistemático, es el que ha desarrollado la Fundación Centro de Capacitación Sindical de Guatemala, “Mario López Larrave”, dicho proceso se impulsó en dos etapas: La primera etapa giró en torno a la formación de dirigentes sindicales de manera centralizada, ya que los dirigentes de las organizaciones provenían de los departamentos hacia la capital a recibir la formación y capacitación. La segunda etapa se da partir del año 2005, con la descentralización de la formación sindical hacia los departamentos. El objetivo principal de la educación sindical es “contribuir al fortalecimiento de las organizaciones sindicales, mediante un proceso educativo sistemático y permanente con calidad, para la defensa y ejercicio de los derechos

---

<sup>17</sup> Entrevista con Ana María Monzón, realizada el 19 de Agosto 2009.

humanos y laborales en coherencia y a la altura de las exigencias y dinámica del actual sistema mundial” (FMLL, 2008, p.12).

Si bien en un principio, los gobiernos promovieron escuelas para obreros con fines netamente económicos, los trabajadores reivindicaron este derecho, quienes llegaron a crear escuelas y universidades para la formación de trabajadores, con el fin de generar la concientización en torno a la realidad que se vivía, principalmente las condiciones de explotación en los centros de trabajo. La formación de los trabajadores se reflejó en la claridad política, que a través de la conformación y fortalecimiento de las organizaciones sindicales, realizaron acciones para la reivindicación de sus derechos económicos, políticos y sociales.

Ante el peligro que significaba para el grupo que ostentaba el poder económico, en las diferentes etapas de la historia del país, se implementó la represión institucionalizada contra los dirigentes y bases de las organizaciones sindicales y populares, se derogaron decretos que habían sido elaborados para la fundación de escuelas de capacitación para los trabajadores, logrando la desarticulación de las organizaciones sindicales y populares.

El desarrollo de la educación sindical en Guatemala ha sido producto de la necesidad de la concientización de las y los trabajadores como clase explotada, en un sistema capitalista, el cual en un momento histórico buscaba la transformación económica, social y política del país y, con la firma de los Acuerdos de Paz, ha retomado el proceso educativo orientado a la formación de nuevos líderes sindicales, que contribuyan a la rearticulación del movimiento sindical, para la reivindicación de los derechos humanos y laborales.

La educación, ha sido estratégico para las organizaciones sindicales, quienes en las diferentes coyunturas, modificaron las formas de brindar la formación a sus líderes y bases, para la concientización y reivindicación de sus derechos. La educación sindical tuvo carácter político, la cuál se buscaba contribuir en la transformación del sistema económico, político y social, basado en las relaciones de explotación de la fuerza de trabajo de los dueños de los medios de producción hacia los trabajadores.

La participación de las mujeres en el proceso educativo fue importante, dada las condiciones históricas de marginación que se ha vivido en el país, la mujer ha tenido menos participación en los diferentes niveles de toma de decisiones que afectan sus condiciones laborales y de vida en general. La apertura de los espacios de participación en las organizaciones sindicales, fue producto de la capacidad de las mujeres en unirse a las reivindicaciones que se planteaban como clase trabajadora, y posteriormente fueron incorporando sus reivindicaciones específicas como trabajadoras.

#### 3.4 La educación sindical en la Fundación Centro de Capacitación Sindical de Guatemala, Mario López Larrave. CCSG/FMLL.

La Fundación Mario López Larrave, surge como Centro de Capacitación Sindical de Guatemala, posterior a la Firma de los Acuerdos de Paz, para proporcionar información, formación, capacitación y apoyo técnico a las organizaciones sindicales, en el proceso de

democratización del país, que pasa por el respeto de los derechos humanos y laborales de las y los trabajadores.

En ese sentido, inicia su labor educativa en un principio, con la formación y capacitación de dirigentes a nivel nacional, quienes participaban en los diferentes espacios institucionales vinculados, al cumplimiento de los compromisos estipulados en los Acuerdos de Paz y posteriormente, descentralizó el proceso educativo en los departamentos del país, ampliando su cobertura geográfica, con el fin de atender a las bases de las organizaciones sindicales.

La FMLL, cuenta con un sistema educativo sindical, con diferentes programas específicos de formación y capacitación a diferentes niveles, cuyo proceso va encaminado al fortalecimiento organizativo de las organizaciones sindicales y a la unidad del movimiento sindical guatemalteco, para la defensa y cumplimiento de los derechos humanos y laborales de las y los trabajadores.

#### 3.4.1 Surgimiento y desarrollo

En el marco de los Acuerdos de Paz, caracterizado por la transición hacia la democracia, varias organizaciones sindicales unificaron esfuerzos conformando el “Foro Sindical”, con el fin de fortalecer a las organizaciones sindicales, mediante la educación sindical, que permita avanzar ante los nuevos retos de la coyuntura nacional y de esta manera fortalecer el movimiento sindical, para aportar a la construcción de la democracia plena y participativa, en donde se respeten los derechos humanos y por consiguiente los derechos de las y los trabajadores.

Se implementó un Proyecto Piloto entre 1998 y 1999, con el apoyo del Consejo Sindical Danés de la LO/FTF, mediante un programa de formación sindical, cuyos temas se enfocaron en el Sindicalismo, Cambio de Época, Análisis de Coyuntura y Formulación de Escenarios en Guatemala. Como resultado de este proceso, un número considerable de dirigentes y cuadros sindicales fueron capacitados y formados, aplicando los conocimientos adquiridos en los centros de trabajo y espacios de acción de las organizaciones sindicales.

En el año 2002, se continuó con la educación sindical, de las organizaciones sindicales, esta vez, respondiendo a las necesidades identificadas. 1) Fortalecer la capacidad política y organizacional de los sindicatos y su credibilidad de cara al público, la membresía y los miembros potenciales, y 2) Mejorar la habilidad de las organizaciones sindicales de negociar colectivamente y de participar en los procesos tripartitos del mercado laboral. Para desarrollar el proceso educativo, se firmó un convenio de cooperación entre las organizaciones sindicales participantes y el Consejo Sindical Danés.

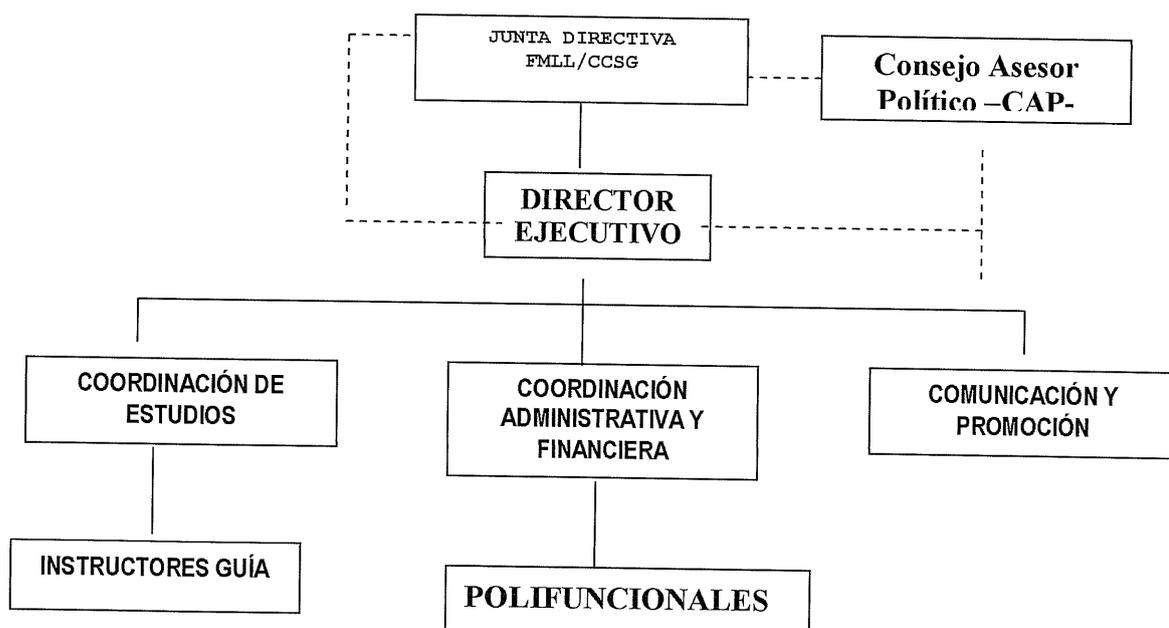
La creación del Centro de Capacitación Sindical de Guatemala –CCSG- fue producto de la necesidad de un lugar neutral para desarrollar los programas de capacitación, un espacio de reunión de las organizaciones sindicales, para contribuir en el fortalecimiento de la unidad del movimiento sindical, potenciar la capacidad de negociación con las entidades privadas y públicas, en beneficio de las y los trabajadores.

En Septiembre del año 2004 se constituye legalmente el Centro de Capacitación Sindical de Guatemala, –CCSG– como Fundación Mario López Larrave, cuya presentación pública fue celebrada el 19 de Octubre de 2004, con participación de personalidades, organizaciones sindicales y populares e instancias gubernamentales. El nombre de la Fundación Mario López Larrave, es en honor al licenciado Mario López Larrave, quien jugó un papel importante y trascendente en la defensa y protección de los derechos laborales de las y los trabajadores.

La Fundación Mario López Larrave actualmente está conformado por ocho organizaciones sindicales, cuatro organizaciones fundadoras: Confederación de Trabajadores del Campo y la Ciudad (CTC), Confederación de Unidad Sindical de Guatemala (CUSG), Federación Sindical de Trabajadores de la Alimentación, Agroindustria y Similares (FESTRAS), Sindicato Nacional de trabajadores de Salud de Guatemala (SNTSG) y en el 2007 se integran las organizaciones: Comité de Desarrollo Campesino (CODECA), Federación Sindical de Empleados Bancarios y Seguros (FESEBS), Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación de Guatemala (STEG), y Unión Sindical de Trabajadores de Aeronáutica Civil (USTAC).

El equipo de trabajo lo conforman: Director Ejecutivo, Coordinadora de Educación, Asistente Educativo, Coordinadora de Eventos, Coordinadora de Contabilidad, Asistente de Contabilidad, encargada de cocina y 2 técnicos polifuncionales. El máximo órgano de dirección es la Junta Directiva conformada por 8 personas: Presidente, Vicepresidente, Tesorero, Secretario, y cuatro vocales.

Organigrama de la Fundación Centro de Capacitación Sindical de Guatemala, FMLL/CCSG.<sup>18</sup>



<sup>18</sup> El organigrama fue tomado de los documentos de la FMLL/CCSG.

### 3.4.2 El proceso educativo de la Fundación Mario López Larrave.

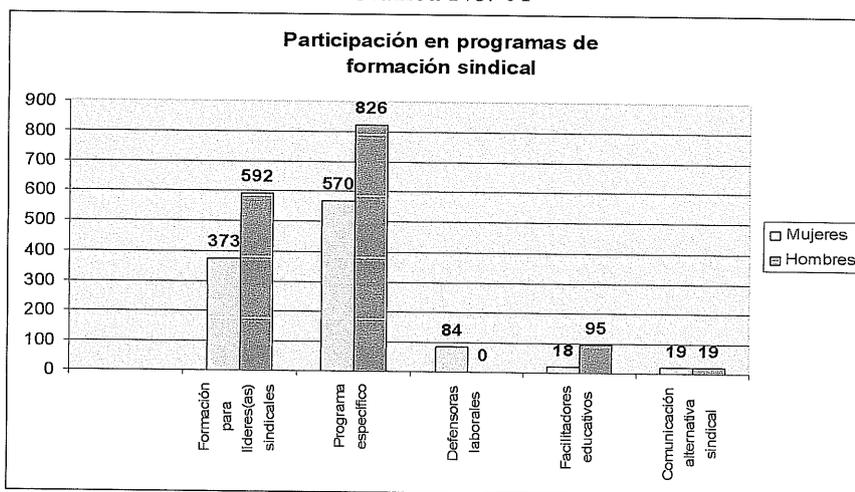
La Fundación Mario López Larrave, concibe la educación sindical como “el proceso de enseñanza-aprendizaje dirigido a trabajadoras y trabajadores sindicales, de los diversos sectores de la economía guatemalteca, que basado en la metodología de la educación popular, busca profundizar el conocimiento, potenciar las destrezas y habilidades, partiendo desde la cosmovisión de la clase trabajadora, asumiendo compromisos para transformar las condiciones de vida existentes.” (FMLL, 2007, p.12).

Los programas de formación y capacitación realizados, han respondido a las necesidades de las organizaciones sindicales. En este sentido la FMLL, ha ido estructurando diferentes programas educativos: 1. Formación para líderes y lideresas sindicales. 2. Programa de formación para facilitador(a) sindical. 3. Programa de formación para defensora en derecho laboral. 4. Comunicación alternativa sindical. 5. Programa de formación para gestores legales. 6. Programa Avanzado para dirigentes sindicales, y 7. Computación.

La Fundación desde el 2004 a 2008 ha brindado la educación sindical en los 22 departamentos del país, ya que la mayoría de las organizaciones tienen cobertura nacional. La población trabajadora que integra las organizaciones de la Fundación tiene una relación laboral con instituciones del Estado y con empresas privadas. Las dos organizaciones que tienen en su mayoría trabajadoras y trabajadores del campo son CODECA y CTC, que en la actualidad tienen conflictos agrarios y laborales. Asimismo varias de las organizaciones aglutinan a trabajadoras y trabajadores de la economía informal.

La Fundación ha atendido con sus programas educativos (únicamente se contabilizan las personas que culminan los programas): programas de formación sindical a 1,064 mujeres, 1,532 hombres, un total de 2,596 personas, ver gráfica No. 01 y gráfica No. 02; programas generales 5,794 mujeres, 15,526 hombres, un total de 21,320 personas, ver gráfica No. 03 y gráfica No. 04. Éstos programas se han desarrollado en el período noviembre 2005 – Diciembre 2008.

Gráfica No. 01

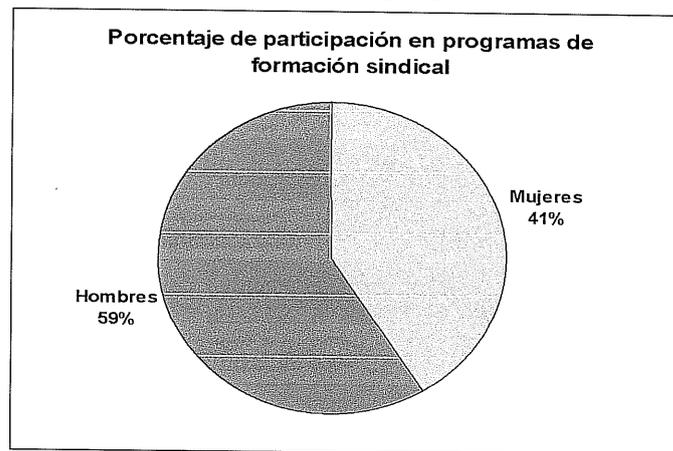


Elaboración propia, con información obtenida de la base de datos de la FMLL/CCSG.

Como se observa en las gráficas, las mujeres han tenido menos participación en los diferentes programas de formación, a excepción del programa para defensoras en derechos laborales y sindicales, que va dirigido específicamente para las trabajadoras sindicales. No obstante, a pesar de que son procesos que han conllevado una serie de talleres y sesiones de trabajo presenciales, un número significativo de mujeres ha culminado con la formación.

A nivel general de los programas de formación, la participación de las mujeres respecto al de los hombres, representa una diferencia mínima, ello significa, que la FMLL, ha logrado incorporar de manera paulatina, a las mujeres en sus programas educativos.

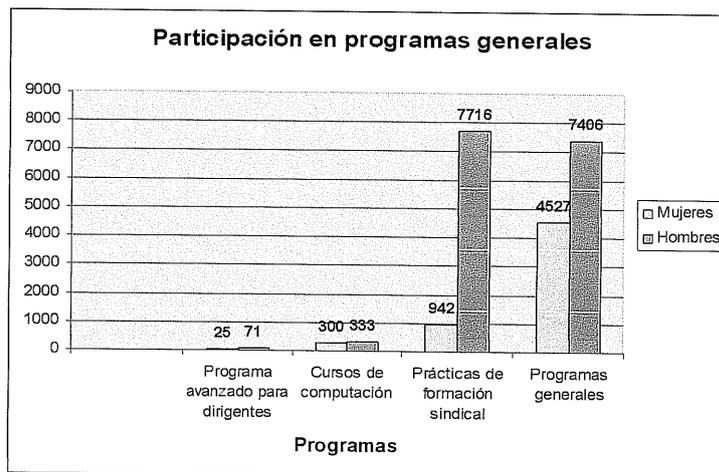
Gráfica No. 02



Elaboración propia, con información obtenida de la base de datos de la FMLL/CCSG.

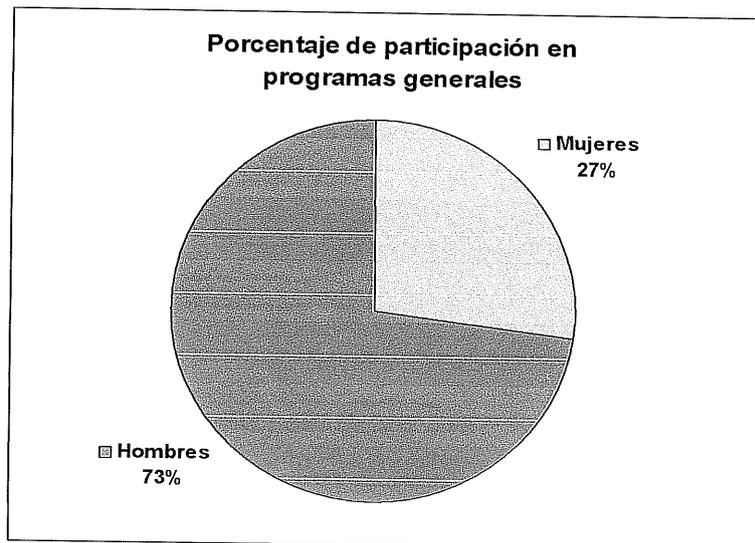
En los programas generales, se realizan actividades de información, de análisis, prácticas de formación y cursos de computación, un gran porcentaje de estas actividades se realizan en los departamentos del país, principalmente en las comunidades lejanas. La participación de las mujeres en estas actividades es limitada, a excepción de los cursos de computación, que en su mayoría se realizaron en Guatemala.

Gráfica No. 03



Elaboración propia, con información obtenida de la base de datos de la FMLL/CCSG

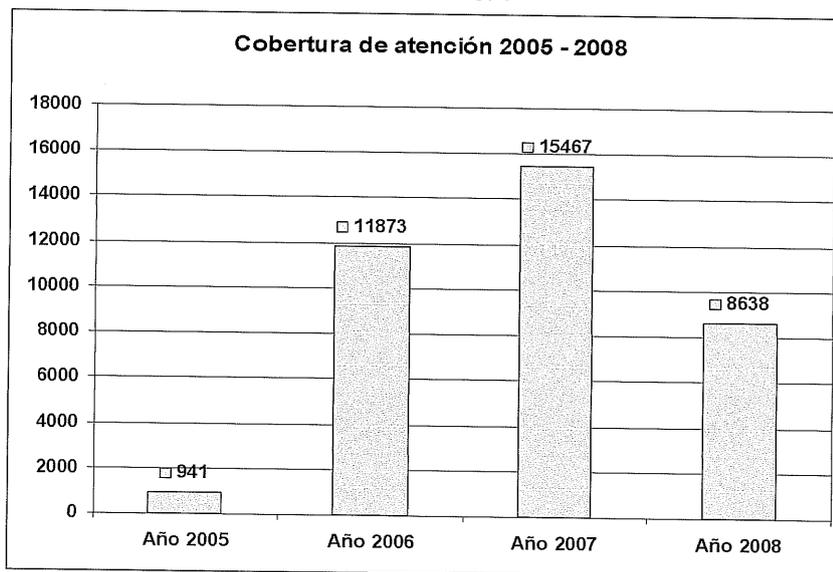
Gráfica No. 04



Elaboración propia, con información obtenida de la base de datos de la FMLL/CCSG

En cuanto a la atención de cobertura a nivel nacional (contempla programas educativos, programas generales y servicios a otras organizaciones), un total de 36,919 personas, en el período de noviembre 2005 – diciembre 2008.

Gráfica No. 5



Elaboración propia, con datos obtenidos de la FMLL/CCSG.

Como se puede observar, en la gráfica No.05 de cobertura de atención de la FMLL/CCSG, del año 2005 a 2008, tuvo un aumento significativo, esto responde a que en este período, se implementó el plan de descentralización de la formación sindical, así como la atención, apoyo y acompañamiento a las organizaciones sindicales tanto miembros como afines. La composición cultural de la población que asiste a la formación sindical, es maya y mestiza. En la cultura maya se encuentran los pueblos: Kiche, Qeqchi, Mam y Kaqchikel.

La metodología aplicada en la educación sindical, se da a partir de los principios de la educación popular, fundamentos en el enfoque de la educación problematizadora y liberadora:

- Se orienta a la clase trabajadora, visto como sujeto de derecho.
- Busca en las y los participantes, asumir una ideología<sup>19</sup> de la clase trabajadora.
- Busca transformar la realidad, a partir de cambiar las actitudes individual y colectivamente.
- Formar cuadros con una claridad política en beneficio de la clase trabajadora
- Promover en las personas el pensar y razonar por si mismo
- Facilitar las herramientas metodológicas para comprender la realidad y asumir su papel de sujeto y transformador social
- Que el participante, tome la conciencia de ser sujeto activo de aprendizaje
- Ayudar a la persona a que vaya tomando conciencia de la realidad
- Se basa en la metodología de educación popular, con un método dialéctico, que valora la experiencia de los participantes; para crear, afirmar o negar determinado conocimiento
- Promueve la unidad entre las trabajadoras y trabajadores

La FMLL parte del principio de que las y los educandos, tienen experiencia tanto individual y colectiva, tienen ideas y pensamientos desde su posición como trabajadores, por lo tanto, se considera fundamental este elemento en el proceso de enseñanza-aprendizaje. A lo largo del proceso formativo, la experiencia de las y los participantes es el punto de partida para el análisis de los ejes temáticos, brinda elementos importantes para identificar las contradicciones, cuyo análisis se da en el contexto nacional e internacional.

El educador se convierte en el facilitador del proceso educativo, las y los participantes sindicalistas, en un inicio del proceso, se encuentran con la contradicción entre la práctica del sistema educativo tradicional-bancario, con la forma de educación sindical que se brinda desde la Fundación, debido a que se está acostumbrado a una metodología magistral, en este sentido se rompe con este esquema, tratando de que las y los participantes, se vayan sintiendo parte del proceso educativo. Se supera de esta manera, la contradicción educador-educando, empezando por el educador quien aprende de los educandos y los educandos aprenden del educador, ambos se educan, juntos construyen conocimiento colectivo. Todos los programas de formación que se implementan, llevan consigo prácticas, que implica que las y los participantes sean investigadores críticos. La formación sindical valora la experiencia y la teoría, solo así, las y los sindicalistas, aplican los conocimientos que se adquieren en el proceso educativo, en su práctica cotidiana, tanto a nivel sindical y laboral.

En el proceso de educación sindical el diálogo es fundamental, considerando que se está en un contexto marcado por la firma de los Acuerdos de Paz, en el cual, los actores sociales-laborales deben fortalecer los mecanismos de diálogo, para resolver los conflictos laborales. En este sentido, el diálogo se convierte en el medio para la comunicación entre las y los

---

<sup>19</sup> Forma de la conciencia social, conjunto de determinados conceptos, ideas, nociones, representaciones. Formas de ideología son los conceptos políticos, la ciencia, la moral, el arte, la religión, etc. Todas las ideologías son un reflejo de la existencia social. En la sociedad de clases, la ideología es de clase. Expresa y defiende los intereses de las clases en lucha. Diccionario de Filosofía y Sociología. Textos Filosóficos No.4. Facultad de Ciencia Económicas, Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, enero 1977. P. 50

trabajadores para definir los planes, las propuestas y acciones, y entre éstas con las contrapartes empresarial y gubernamental. La educación sindical, a lo largo del proceso, fomenta el diálogo entre sus educandos, potenciando sus habilidades, destrezas y capacidades en el momento de la negociación, para llegar a acuerdos que favorezcan sus intereses.

El proceso de formación busca en las y los educandos, la reflexión crítica de la realidad, por ello utiliza métodos y técnicas de análisis de los aspectos: económico, político y social, vinculados con los temas de prioridad. De esta manera la reflexión colectiva, permite crear pensamientos propios, fundamentado en las necesidades y experiencias, llegando a establecer las conclusiones, retos y acciones en concordancia con el mundo exterior.

La historia social, política y económica de la sociedad guatemalteca, en particular la historia del movimiento sindical es fundamental en el proceso formativo, a través de ella, se analiza la situación actual del movimiento sindical, reconociendo las condiciones laborales en las diferentes etapas de la historia y los logros alcanzados en beneficio de las y los trabajadores. La historia brinda elementos de análisis y reflexión, para mejorar las acciones sindicales en el contexto político actual, a través del diálogo y la negociación y otros medios adecuados.

En los programas de formación sindical, se abordan los principios y valores de la organización sindical, tanto como ejes transversales y como contenido temático. De esta manera los valores sindicales se han ido fortaleciendo, superando progresivamente la situación política que vivió el país durante el conflicto armado interno, en donde se desarticuló a las organizaciones sindicales. Los valores y principios de las organizaciones sindicales son elementos que han logrado mantener a las organizaciones miembros de la Fundación en acciones conjuntas tanto en las reivindicaciones laborales así como en las reivindicaciones y planteamientos a nivel nacional conjuntamente con otras organizaciones sociales.

Si bien en la formación sindical, se impulsa la unidad del movimiento sindical, a nivel de las organizaciones miembros de la Fundación de alguna manera esto se ha ido logrando, sin embargo a nivel del movimiento sindical, sigue siendo un desafío, debido a que las organizaciones tienen sus propias agendas, y es difícil ir construyendo un programa sindical común, que articule fuerzas conjuntamente con el movimiento sindical.

La Fundación a través de la educación sindical, trabaja en el marco de su Misión, Visión y Objetivos:

#### Misión

La FMLL está conformada y dirigida por organizaciones sindicales, promueve la unidad y solidaridad para la defensa de los derechos, económicos, políticos, sociales y culturales de la clase trabajadora, así como la construcción de una democracia real, funcional y participativa, mediante la calidad de la educación sindical, gestión y fortalecimiento organizativo.

## Visión

Contribuir al desarrollo sostenido del sindicalismo en Guatemala y Centro América, para constituirse como referente clave y de interlocución, e incidir en la toma de decisiones que beneficien a la clase trabajadora, mediante procesos educativos y asesoría de calidad, y el fortalecimiento de las alianzas y relaciones integrales solidarias con el colectivo social nacional e internacional.

## Objetivos.

- Facilitar procesos encaminados a promover la solidaridad, unidad, el desarrollo y la participación del movimiento sindical en el diálogo social, para la incidencia en las políticas económicas y sociales a nivel nacional que contribuya a la paz y la construcción democrática de la sociedad guatemalteca.
- Facilitar procesos e insumos culturales y científicos para fortalecer la capacidad de análisis y reflexión, para la incidencia en la negociación y propuesta integral de las Centrales y organizaciones sindicales guatemaltecas.
- Atender las necesidades en temas educativos, técnicos y profesionales del movimiento sindical guatemalteco.

La Fundación Mario López Larrave-Centro de Capacitación Sindical de Guatemala, en el transcurso de su labor educativa sindical, ha ido consolidando su sistema educativo sindical, con la diversificación de los programas de formación y capacitación sindical. Considera la educación como proceso, basada en la metodología de Educación Popular, la cual con su estrategia de descentralización de la cobertura geográfica, ha brindado la educación a una cantidad significativa de sindicalistas, mujeres, hombres y jóvenes con enfoque multicultural y de género. El trabajo de la FMML, está encaminado a facilitar y promover procesos de unidad, el desarrollo y la participación del movimiento sindical en el diálogo social, para la incidencia en las políticas económicas y sociales a nivel nacional que contribuya a la paz y la construcción democrática de la sociedad guatemalteca.

## CAPITULO IV

### PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS PROGRAMAS EDUCATIVOS, DE LA FUNDACIÓN MARIO LÓPEZ LARRAVE, (FMLL).

La participación de las mujeres trabajadoras, ha estado presente a lo largo del desarrollo económico, social y político de Guatemala, sin embargo esta participación ha sido invisibilizada por décadas.

La participación se define como el “conjunto organizado de acciones tendientes a aumentar el control sobre los recursos, decisiones o beneficios, por personas o grupos sociales que tienen niveles de injerencia relativamente menores dentro de una comunidad u organización. (Saenz, 2005, p.18).

Para El Tribunal Supremo Electoral la participación es “el acto que convierte a todos los individuos en protagonistas de los diversos procesos sociales, mediante su intervención en actividades económicas, políticas y culturales de la vida del grupo. (TSE, 2002, p.18).

Las mujeres mediante su participación han desarrollado un conjunto de acciones tendientes a ser reconocidas como humanas y sujetas de derecho, incidiendo de manera paulatina en la transformación de relaciones de dominación a relaciones de equidad entre mujeres y hombres.

Las mujeres trabajadoras sindicalistas, a lo largo de estas décadas, han logrado dar un paso importante, en lograr salir del ámbito privado, “doméstico”, al ámbito público. En el ámbito público, en primer lugar se han integrado a la esfera laboral, en segundo lugar, a participar en la organización sindical. En éste último, las mujeres no solo participan en las actividades organizativas sino también han ido generando procesos educativos, que consideran fundamental para la superación de los obstáculos no solo domésticos sino, en lo laboral y sindical.

La importancia de la participación de las mujeres sindicalistas, se da a partir de que como mujeres viven situaciones distintas a la de los hombres, las oportunidades se plantear y defender sus reivindicaciones son mínimos, a pesar de compartir ideales, demandas y situaciones laborales, y sobre todo las condiciones económicas y políticas han limitado los esfuerzos. Ante ello es necesario el empoderamiento para visibilizar sus aportes, experiencias y acciones en los sindicatos.

Para Urrutia, la participación de las mujeres “está condicionada por causas derivadas de la propia situación socio-laboral de las mujeres, obligadas a compaginar empleo y responsabilidades familiares, y por otras derivadas del funcionamiento interno de la propia organización sindical, todavía notablemente masculinizada en todos los aspectos”. (Urrutia, p.1).

La participación de las mujeres en los programas educativos sindicales, ha sido fundamental, ya que mediante el proceso de formación, ha logrado su empoderamiento político, logrando su incorporación en las estructuras organizativas, asumiendo cargos en las secretarías y en el comité ejecutivo de las organizaciones sindicales. Si bien ha habido cambios cualitativos en la participación de las mujeres, también se presentan obstáculos que limitan su participación a lo largo del proceso educativo, las cuales se analizan en el presente trabajo.

Con el fin de identificar los obstáculos y retos que tienen las mujeres, para participar en los programas de formación sindical de la Fundación Mario López Larrave, fue necesario realizar una encuesta con mujeres que participaron en los programas de formación sindical, impartidos en el periodo 2004 – 2008, que en total fueron 24 encuestas, cuyos resultados se describen a continuación.

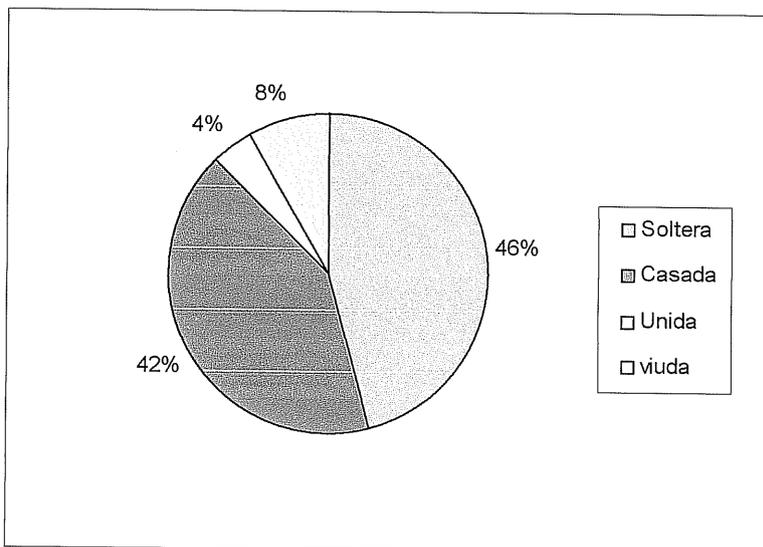
#### 4.1 Perfil de las mujeres

De acuerdo a la encuesta realizada, el perfil de las mujeres participantes en los programas de formación sindical, es la siguiente:

1. Triple responsabilidad: Trabajadoras, dirigentes sindicales y madres, amas de casa y jefas de familia.

- a) *Estado civil.* El 46% de las mujeres son solteras, entre este porcentaje se encuentran las mujeres con responsabilidades familiares, es decir, las madres solteras. 42% de las mujeres son casadas, si bien las mujeres casadas comparten responsabilidades económicas con su cónyuge, las responsabilidades reproductivas (cuidado de los hijos, trabajo doméstico) la asumen las mujeres. El 8% son mujeres viudas y, el 4% unidas. En general las mujeres asumen responsabilidades económicas y reproductivas, independientemente de su estado civil, con la diferencia de aquellas mujeres casadas o unidas, comparten las responsabilidades económicas con su cónyuge, no así las mujeres solteras. Ver grafica 1.

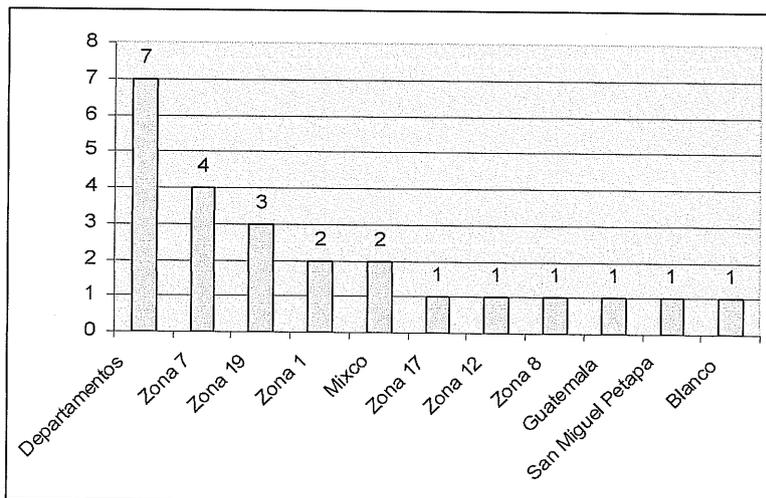
Gráfica 1  
 Área Metropolitana, departamento de Guatemala  
 Estado civil de las mujeres sindicalistas  
 Año: 2009



Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del trabajo de campo. Encuesta 2009.

- b) *Residencia.* La mayoría de las mujeres reside en diferentes zonas de la ciudad capital, principalmente en la zona 7 y zona 19. Para las mujeres representa mayor tiempo para la movilización, en este caso tienen que madrugar para dejar hechas las tareas del hogar, y poder asistir a los centros de trabajo y al centro de formación. Una tercera parte de las mujeres vive en los departamentos del país, el reto para ellas es mayor, ya que requiere de mayor distancia para la movilización hacia el centro de formación, que fue en el área metropolitana.

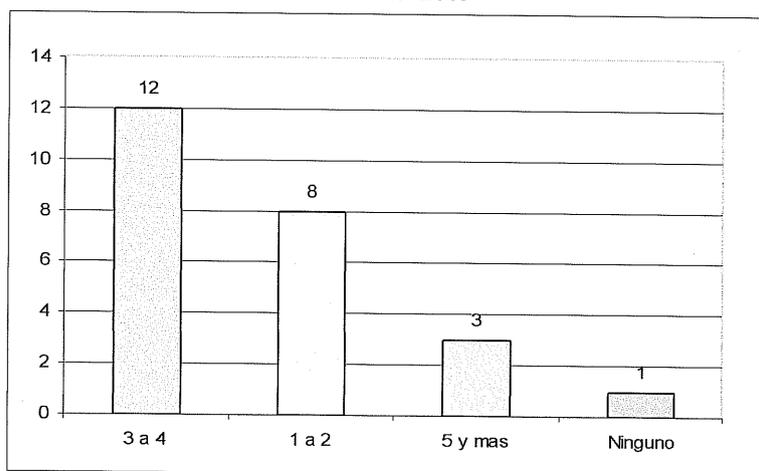
Gráfica 2  
 Área Metropolitana, departamento de Guatemala  
 Lugar de residencia de las mujeres sindicalistas  
 Año: 2009



Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del trabajo de campo. Encuesta 2009.

- c) *Maternidad.* De las 24 mujeres encuestadas, 12 tienen entre 3 a 4 hijos, que representa el 50%, 8 tienen 1 a 2 hijos, representa el 33%, 3 tienen 5 y más, representa el 13% y solo una mujer soltera sin hijos, que representa el 4%. Como se puede observar en la gráfica, las mujeres que participaron en la formación sindical, tienen responsabilidades económicas ya que en su mayoría son madres solteras, quienes tienen que cubrir las necesidades básicas familiares, por lo que la preocupación primordial es la sobrevivencia diaria. Si las mujeres tienen mayores responsabilidades en el hogar, implica mayor limitación de participar en la formación sindical, ya que se prioriza el trabajo productivo y el trabajo reproductivo. Ver Gráfica 3.

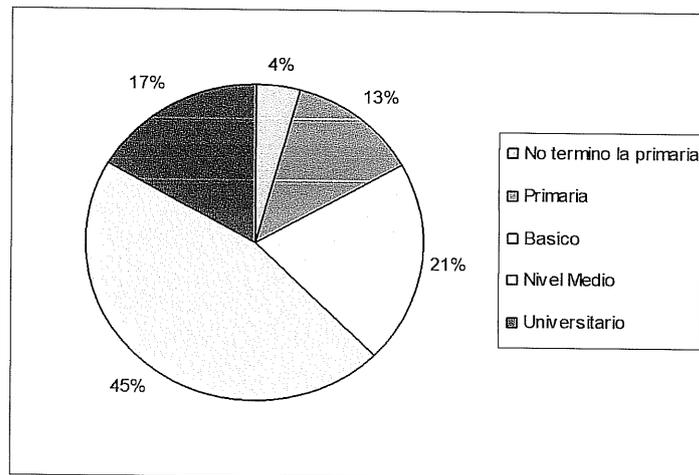
Gráfica 3  
 Área Metropolitana, departamento de Guatemala  
 Maternidad de las mujeres sindicalistas  
 Año: 2009



Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del trabajo de campo. Encuesta 2009.

- d) *Nivel de escolaridad.* El nivel de escolaridad de las mujeres se encuentra en el nivel medio, el cual representa el 45%, seguido por el nivel básico, que representa un 21%, el nivel universitario constituye el 17%, el nivel primario representa el 13% y el 4% no terminó la primaria. Existe un nivel de escolaridad diverso entre las mujeres, en su mayoría llegaron al nivel medio, el cual les permite obtener un trabajo remunerado, de esa manera poder cubrir las necesidades básicas, contrario a las mujeres de menor grado de escolaridad, en este caso se encuentran las mujeres que trabajan en el campo y en la ciudad como trabajadoras por cuenta propia es decir, pertenecen a la economía informal. Este sector es el más vulnerable, ya que depende de los ingresos diarios. Ver Gráfica 4.

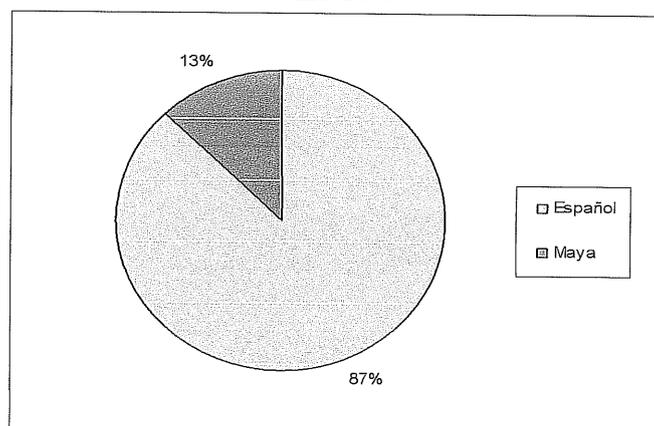
Gráfica 4  
 Área Metropolitana, departamento de Guatemala  
 Nivel de escolaridad de las mujeres sindicalistas  
 Año: 2009



Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del trabajo de campo. Encuesta 2009.

- e) *Idioma.* El 87% de las mujeres habla el idioma español, y el 13% el idioma maya. La cultura predominante de las participantes es la ladina, quienes tienen su propia cosmovisión y costumbres. En cuanto a las mujeres que pertenecen a la cultura maya, son quienes provienen principalmente de los departamentos, quienes también tienen su propia cosmovisión, costumbres. La diferencia entre las mujeres de acuerdo a los idiomas, es la cultura y las condiciones económicas y sociales, ya que las mujeres de habla español, radican principalmente en la ciudad, la mayoría tienen un trabajo seguro (algunas de las mujeres de habla español, trabajan en la economía informal), contrario a las mujeres de habla maya, son mujeres campesinas, quienes dependen de su trabajo cotidiano. Ver Gráfica 5.

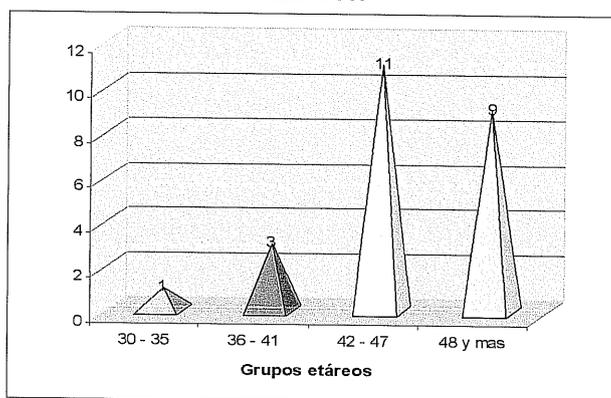
Gráfica 5  
 Área Metropolitana, departamento de Guatemala  
 Idioma de las mujeres sindicalistas  
 Año: 2009



Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del trabajo de campo. Encuesta 2009.

- f) *Edad*. La edad de las participantes, se encuentra entre 42 – 47, el cual constituye un 45%, seguido por las mujeres que comprenden entre 48 años y más, que constituye un 38%, luego están las mujeres de 36 – 41 años de edad el cual representa el 13% y finalmente un 4% de 30 a 35 años. La mayoría de las mujeres se encuentran entre los 40 años de edad, ello implica, que tienen un trabajo remunerado y compromisos familiares, y a partir de estas cuestiones, tomar el tiempo para la formación sindical. Ver gráfica 6.

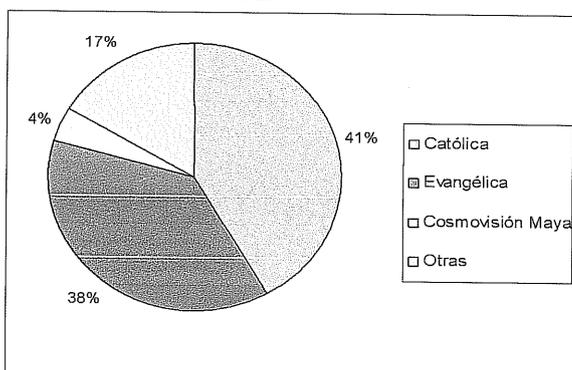
Gráfica 6  
 Área Metropolitana, departamento de Guatemala  
 Edad de las mujeres sindicalistas  
 Año: 2009



Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del trabajo de campo. Encuesta 2009

- g) *Religión*. La mayoría de las mujeres que participaron en la formación sindical son católicas, el cual representa 41%, quienes se han formado bajo los principios y doctrina de esta religión. El 38% pertenece a la religión evangélica, el 17% la cosmovisión maya y el 4% otras. Las mujeres son eminentemente religiosas, cada religión tienen su propia concepción de la vida, por lo tanto existe diversidad de concepciones, y lo que hay en común son las condiciones que viven las mujeres. Ver Gráfica 7.

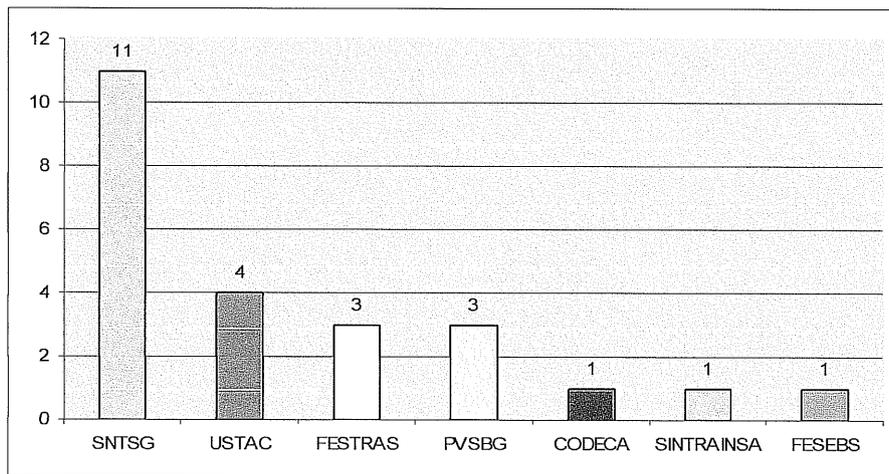
Gráfica 7  
 Área Metropolitana, departamento de Guatemala  
 Religión de las mujeres sindicalistas  
 Año: 2009



Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del trabajo de campo. Encuesta 2009

h) *Organizaciones sindicales a las que pertenecen.* La mayoría de las mujeres entrevistadas, pertenecen al Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala, son mujeres que tienen un trabajo en el sector salud, quienes se enfrentan con condiciones laborales precarias y no así las condiciones generales del servicio de salud. Seguidamente se encuentran las mujeres de la Unión Sindical de Trabajadores de Aeronáutica Civil, quienes ante el constante trabajo sindical, han obtenido logros en cuanto a las mejoras laborales. Las mujeres que pertenecen a la Federación Sindical de Trabajadores de Alimentos y Similares, trabajan en las maquilas, quienes tienen mayores conflictos laborales, dado los obstáculos para la organización sindical, por consecuente los despidos y la violación a sus derechos laborales en general. Sindicato de Promotores Voluntarios de Salud de Bethania y Sindicato Nacional de Trabajadores independientes de Salud, mujeres que trabajan en el campo de la salud de manera voluntaria, hacen un trabajo en las comunidades, colonias y barrios de la ciudad capital, que no reciben ningún salario por su trabajo social. Las mujeres de la Federación de Servicios Bancarios, se enfrentan con limitaciones para la organización sindical, principalmente en los Bancos privados, y se encuentran las mujeres pertenecientes al Comité de Desarrollo Campesino, mujeres que ante los constantes cambios en el campo y en las fincas cafetaleras, viven las consecuencias de la dinámica productiva. Demandan por lo tanto el desarrollo rural integral, y la reforma agraria. Ver Gráfica 8.

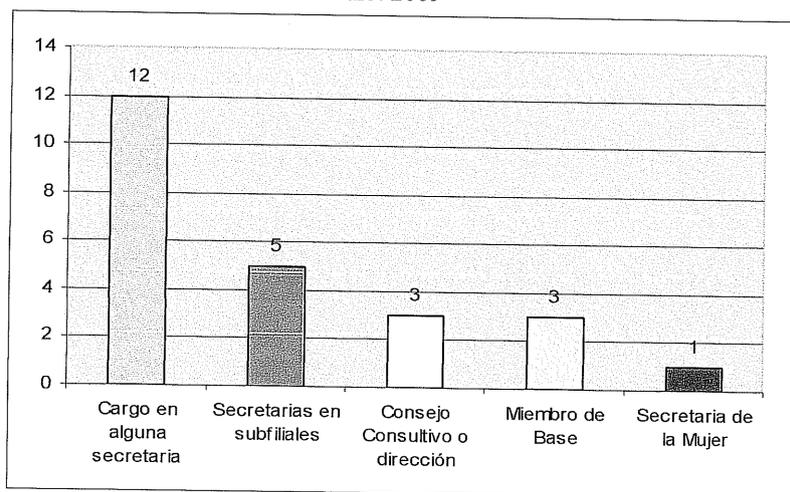
Gráfica 8  
 Área Metropolitana, departamento de Guatemala  
 Organizaciones sindicales a la que pertenecen las mujeres  
 Año: 2009



Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del trabajo de campo. Encuesta 2009

- i) Cargos. La mayoría de las mujeres ocupan cargos en alguna secretaría, seguido por los cargos en las subfiliales, y un porcentaje menor, ocupan cargos en el Consejo Consultivo. Otras mujeres actualmente son miembro de base y una minoría ocupa el cargo de secretaría de la mujer. De acuerdo a la gráfica se observa que las mujeres han llegado a ocupar cargos en las diferentes secretarías de los sindicatos, esto tiene sus implicaciones, por un lado, es importante la participación de las mujeres en los espacios y estructuras organizativas donde se toman las decisiones, ya que a ese nivel es donde se elaboran las propuestas en beneficio de las y los trabajadores, y por el otro, el hecho de que las mujeres asumen algún cargo, requiere de mayor compromiso en la organización sindical, el cual requiere de mayor tiempo y esto tiene efecto en los compromisos familiares, ya que tendría que asumir triple responsabilidad, el sindical, el laboral y el familiar. Ver gráfica 9

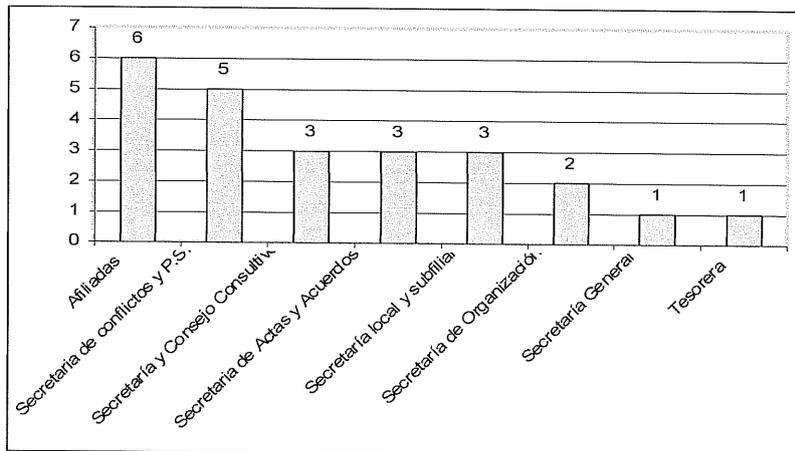
Gráfica 9  
 Área Metropolitana, departamento de Guatemala  
 Cargos que ocupan las mujeres sindicalistas  
 Año: 2009



Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del trabajo de campo. Encuesta 2009

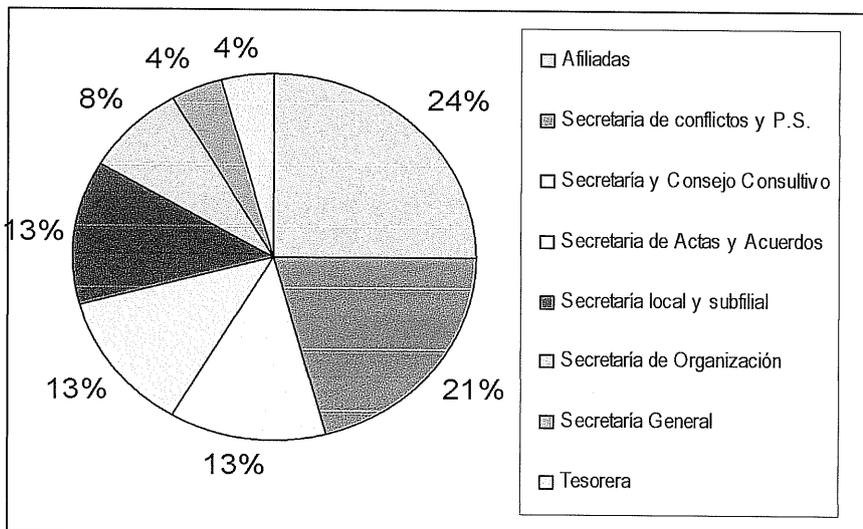
Entre las entrevistadas, una mujer ocupa el cargo de secretaría general, debido a que la mayoría de las afiliadas son mujeres, y pocos hombres. Las mujeres que ocupan el cargo de una secretaría y Consejo Consultivo, son las que ocupan una secretaría en la filial a nivel nacional, ocupan un cargo en la sub-filial y son parte del Consejo Consultivo, entre ellas, una mujer ocupa el cargo de vicepresidenta de su organización. Es de resaltar que una de las secretarías que un gran porcentaje de mujeres ocupa es el de conflictos, es en la práctica donde las mujeres demuestran sus capacidades para resolver los conflictos laborales y que recae en ellas una gran responsabilidad. Ver gráfica 10 y gráfica 11.

Gráfica 10  
 Área Metropolitana, departamento de Guatemala  
 Secretarías en donde participan las mujeres sindicalistas  
 Año: 2009



Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del trabajo de campo. Encuesta 2009

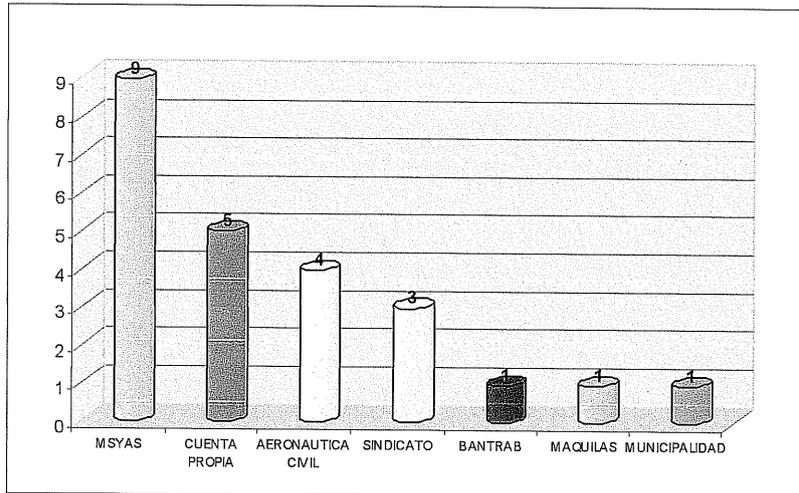
Gráfica 11  
 Área Metropolitana, departamento de Guatemala  
 Secretarías en donde participan las mujeres sindicalistas en porcentaje.  
 Año: 2009



Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del trabajo de campo. Encuesta 2009

- j) *Institución donde labora.* 9 mujeres trabajan en el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social (MSPYAS), 5 trabajan por cuenta propia, 4 trabajan en Aeronáutica Civil, 3 en la propia organización, 1 en el banco de los trabajadores, 1 en las maquilas y 1 en la municipalidad. La mayoría de las mujeres trabajan en alguna dependencia del Estado o empresa privada, cada una de estas instancias tienen sus propias dinámicas, en el sector privado existe aún mayores dificultades para la organización sindical, esto es aún más difícil en las maquilas. Ver gráfica 12

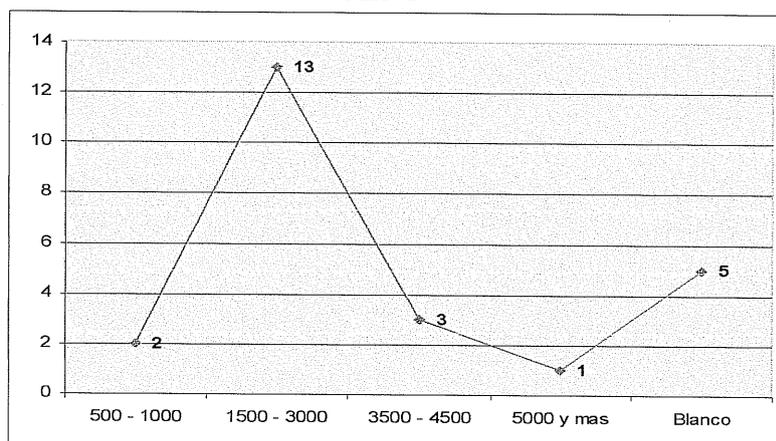
Gráfica 12  
 Área Metropolitana, departamento de Guatemala  
 Institución donde laboran las mujeres sindicalistas.  
 Año: 2009



Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del trabajo de campo. Encuesta 2009

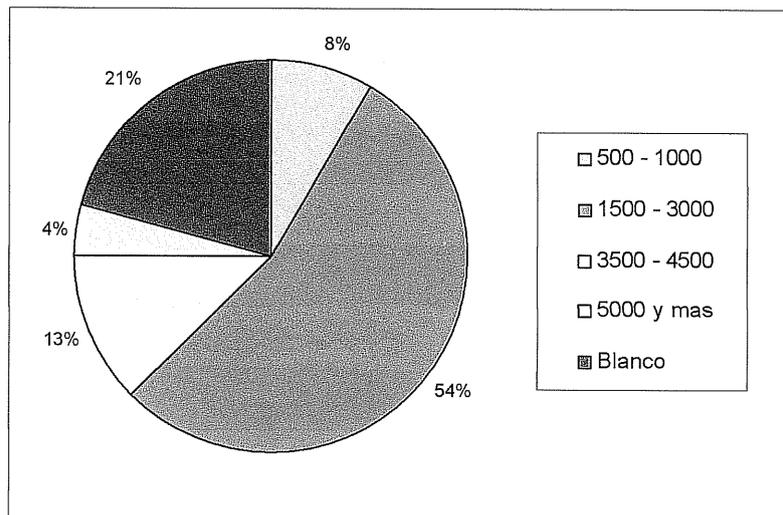
- k) *Ingreso de las mujeres.* El promedio de ingreso de las mujeres es de 1500 a 3000, que representa el 54%. Tomando en cuenta que las mujeres tienen responsabilidades de dos a más hijos, y que la mayoría de mujeres son madres solteras, el ingreso que ellas perciben, únicamente les alcanza para las necesidades básicas, principalmente alimentación. Esto implica que las mujeres están en constante preocupación y búsqueda de complementar sus ingresos, ya que con el ingreso que perciben de su trabajo, no es suficiente. Únicamente el 4% de las mujeres gana más de 5000 mil quetzales, que soluciona en parte las necesidades básicas. Ver Gráfica 13 y Gráfica 14.

Gráfica 14  
 Área Metropolitana, departamento de Guatemala  
 Ingreso de las mujeres sindicalistas.  
 Año: 2009



Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del trabajo de campo. Encuesta 2009

Gráfica 15  
 Área Metropolitana, departamento de Guatemala  
 Ingreso en porcentaje de las mujeres sindicalistas.  
 Año: 2009



Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del trabajo de campo. Encuesta 2009

Las mujeres que participaron, en los programas de formación sindical de la Fundación Centro de Capacitación Sindical de Guatemala, Fundación Mario López Larrave, se caracterizan por desempeñar varias responsabilidades en la sociedad: trabajadoras asalariadas o trabajadoras por cuenta propia, quienes con el ingreso que obtienen únicamente resuelven parte de sus necesidades básicas; sindicalistas, quienes ocupan un cargo en alguna secretaría de su organización o en el consejo consultivo, que requiere de mayor compromiso y tiempo para desempeñar las funciones según el cargo; y amas de casa, madres de familia y/o jefa de hogar, quienes tienen que asumir el trabajo doméstico y la maternidad, en el caso de las madres solteras desempeñan el papel de madres y padres a la vez. Aunado a ello existen algunos aspectos que hay que considerar por un lado la distancia en que ellas radican y por el otro, el nivel de escolaridad, es decir, mientras mayor cargo se tiene, mayor es el esfuerzo para responder a las demandas que se les presentan.

#### 4.2 Porcentaje de participación de las mujeres en la formación sindical.

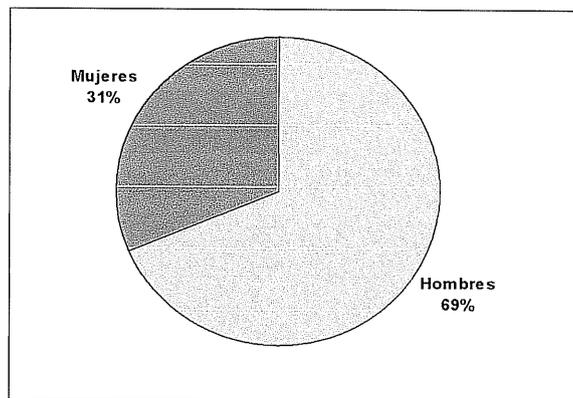
Las mujeres participaron en los programas de formación y capacitación sindical en el período 2004 a 2008: 1. Formación para líderes y lideresas; 2. Comunicación Alternativa Sindical; 3. Defensoras en derechos laborales y sindicales; y 4. Procuradores laborales. El único programa de formación sindical en el cual asistieron solo mujeres es en el de defensoras en derechos laborales y sindicales. En el resto de programas participaron hombres y mujeres.

Para determinar el porcentaje de mujeres que participaron en los programas de formación y capacitación sindical, se tomó como base, los datos de inicio y de finalización de cada programa de formación y capacitación, tomando en cuenta que la asistencia es importante, en los datos que se tomaron en cuenta para quienes finalizaron, es que hayan participado en todas o por lo menos tres inasistencias a lo largo del proceso. En total fueron 11 grupos que pasaron

por el proceso de educación sindical, realizados en la Fundación Centro de Capacitación Sindical de Guatemala, Mario López Larrave, FMLL/CCSG., ubicada en la ciudad capital.

Las y los participantes en los programas de formación sindical, iniciaron 77 mujeres, la cual representa el 31% y, 168 hombres que equivale al 69%, un total de 245 personas. Como se observa en la gráfica los hombres representan el mayor número de los participantes en la formación sindical. Ver gráfica 15.

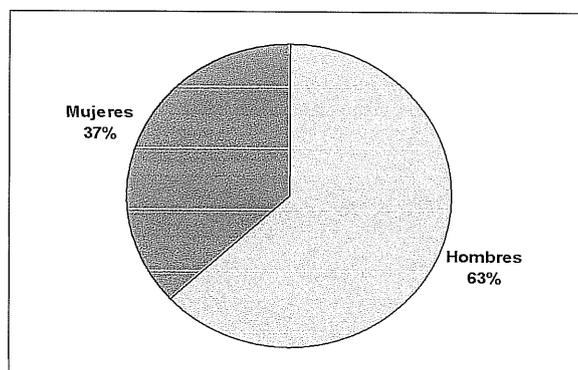
Gráfica 15  
Área Metropolitana, departamento de Guatemala  
Porcentaje de mujeres que iniciaron la formación sindical  
Año: 2009



Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del trabajo de campo. Encuesta 2009

Las y los participantes que finalizaron los programas de formación sindical, fueron 52 mujeres, que representa el 37% y 89 hombres, que representa el 63%, un total de 141 personas. La deserción de las mujeres en el proceso de formación sindical fue menor a la de los hombres, en el caso de las mujeres 25 mujeres desertaron y el caso de los hombres fueron 79, eso significa que a pesar de que las mujeres tienen mayor responsabilidades que los hombres, la deserción fue mínima. Ver gráfica 16.

Gráfica 16  
Área Metropolitana, departamento de Guatemala  
Porcentaje de mujeres que finalizaron la formación sindical  
Año: 2009



Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del trabajo de campo. Encuesta 2009

La participación de las mujeres en el proceso de educación sindical, de la Fundación Mario López Larrave, tuvo una deserción mínima considerando los cuatro programas de formación en las cuales se tuvo participación. A pesar de que las mujeres tienen mayores responsabilidades (laboral, sindical y familiar) que implican más limitaciones para participar, el porcentaje de deserción es menor a la de los hombres. Esta situación demuestra que las mujeres con todas las limitaciones y responsabilidades que tienen, se esforzaron por participar a lo largo del proceso de la educación sindical.

#### 4.3 Obstáculos y retos que presentan las mujeres en los programas de formación sindical.

##### 4.3.1 Obstáculos

De acuerdo a los resultados obtenidos de las encuestas, las mujeres se enfrentan a diversos obstáculos en los diferentes ámbitos de interacción, los cuales limitan su participación de manera permanente en los programas de formación sindical. Los principales obstáculos son: a). Permisos sindicales, b). Miedo y desconocimiento de sus derechos, c). Triple responsabilidad, d) inseguridad laboral y, e) desigualdad de oportunidades.

##### a) Permisos sindicales

Las mujeres que laboran en el Ministerio de Salud Pública y Previsión Social, tuvieron limitaciones en el otorgamiento de permisos sindicales de parte de los jefes, esto por varias razones, i) No están de acuerdo con la formación sindical de las mujeres, ii) poco personal en algunos centros de trabajo y iii) los compañeros de trabajo no están de acuerdo con los permisos y iv) las convocatorias llegaron con poco tiempo.

Los permisos sindicales son derechos de las y los trabajadores, los cuales se acuerdan en los pactos colectivos de condiciones de trabajo entre los empleados y empleadores, en el caso de los trabajadores de Salud Pública, el pacto colectivo se firma con el Ministro de Salud Pública. En varios centros de trabajo, los jefes de áreas desconocen el contenido de los pactos colectivos y en otros casos, no se respetan dichos acuerdos, por lo tanto, cuando las mujeres solicitaron permisos, se les fueron negados. Las mujeres haciendo uso de sus derechos y principalmente haciendo valer el Pacto Colectivo, argumentaron como un derecho los permisos sindicales, solo de esa manera lograron en parte resolver los permisos, para asistir a las jornadas de formación sindical.

Este fue uno de los obstáculos que varias mujeres presentaron a lo largo de la formación sindical, y por tal razón algunas no finalizaron el proceso, otras buscaron las diversas formas por obtener el permiso. Algunas mujeres expresaron que las convocatorias no llegaban a tiempo, ello les dificultaba obtener los permisos en el tiempo estipulado.

“En éstos espacios la mujer se enfrenta a un mundo ajeno al doméstico y se halla en relación permanente con otros trabajadores y con el patrón, con las instituciones civiles y políticas (sindicatos, aparatos estatales, partidos políticos y asociaciones civiles), su vida es regida por las normas públicas de los ciudadanos y por las leyes: por el contrato. Por ser realizadas en la esfera pública, en el ámbito de la producción social, sus actividades se llaman jurídica y

comúnmente trabajo. En General la jornada pública es continua y tiene una duración fija; la mujer recibe un salario y casi siempre produce plusvalía.” (Lagarde, 1997, p.106).

b) Miedo y desconocimiento de sus derechos.

Las mujeres que desempeñan funciones en las secretarías de organización o de conflictos, se enfrentan directamente con quienes dirigen en los centros de trabajo, ya sea ésta pública o privada, con quienes dialogan en torno a los problemas que afectan a las y los trabajadores. Generalmente los empleadores no están de acuerdo con los sindicatos, es por ello que cuando se presentan denuncias de violación de los derechos laborales, las mujeres reciben amenazas, atentando contra su vida.

Cuando las mujeres piden permisos para participar en la formación sindical, son amenazadas con levantarles actas por si se ausentan, las mujeres ante esta situación, no asisten a la formación sindical para evitar cualquier situación que les afecte.

La condición de mujer creada socialmente e históricamente, tanto por el sistema capitalista y el sistema patriarcal, ha influido en su forma de pensamiento y de asumirse como mujer sumisa, relegada al qué hacer doméstico y cuando tiene que desempeñar el trabajo asalariado, asume la actitud de adaptarse a las condiciones y responsabilidades que se le presenten, ya que el mismo sistema social existente no permite desenvolverse en las condiciones y oportunidades que los hombres tienen.

A nivel personal las mujeres tienen miedo de participar, se desconocen los derechos que se tienen como mujeres, los derechos humanos, como el derecho a la organización, ello los lleva a pensamientos de subvaloración como humanas, sujetas de derecho. Aún más se tiene el temor de pertenecer a la organización sindical, por intimidación de la parte patronal.

Este aspecto es de suma importancia, debido a que la mujer como persona humana, está inmersa en una sociedad en donde el sistema patriarcal predomina, genera una cultura machista que se da en todas las esferas de la vida en el sistema capitalista. Esto tiene repercusión en las mujeres a partir de las relaciones de poder que se dan entre hombres y mujeres, en la cual las mujeres cuando reivindican sus derechos se encuentran con múltiples problemas, empezando por el ámbito familiar y esta situación se da también en el trabajo y en la organización.

Los problemas que las mujeres viven a diario, repercuten en su vida personal, principalmente en los aspectos psicológico y emocional, encontrándose con problemas de subvaloración, autoestima, depresión entre otros. Estos problemas no se abordan en ningún espacio, más bien las mujeres con todas las responsabilidades y problemas que tienen, evaden su espacio personal, prestando atención hacia los otros (trabajo, hijos, organización).

### c) Triple responsabilidad

“Las mujeres trabajan fuera de casa e indudablemente ganan un cierto grado de independencia; pero cuando tienen familia pagan el precio de una considerable sobrecarga de trabajo, porque el trabajar fuera no las excluye de sus “responsabilidades” domésticas”. (Asunción, 2005, p.116).

Las mujeres sindicalistas desempeñan triple responsabilidad (trabajo asalariado, sindical y atención de los hijos y el hogar), además de desempeñar el papel de trabajadoras, de líderes sindicales, también son madres y amas de casa, quienes se les triplica el trabajo, por lo que las actividades del hogar y el cuidado de los hijos, las tienen que asumir y buscar apoyo en particular para el cuidado de los hijos, y quienes se solidarizan con ellas son las mismas mujeres, ya sea una hermana, la madre u otra mujer; en ocasiones cuando no tienen quien las apoye, pues ellas tienen que resolver de cualquier manera, ya que en su mayoría son mujeres solteras y madres, con responsabilidades económicas de los hijos.

“La jornada doméstica es el conjunto de trabajos, de actividades y de esfuerzos vitales que realizan las mujeres como madresposas en el ámbito privado. La interpretación ideológica de esta jornada se orienta a encontrar en ella la realización de instintos, amor, abnegación, dedicación. Todo menos trabajo y valor social. La negación del reconocimiento del trabajo doméstico ocurre a pesar de que las mujeres de la doble jornada trabajan casi el doble que sus compañeros de círculo cultural. Trabajan más que sus esposos, sus padres, sus hermanos, sus hijos varones, sus amigos, sus novios y sus jefes.” (Lagarde, 1997, p.107).

En el ámbito familiar, aún persisten prácticas patriarcales, las mujeres además de asumir el trabajo asalariado, han tenido que asumir las responsabilidades del hogar “Las labores femeninas se van así perfilando como labores de cuidado que funcionarían como la condición de posibilidad de las labores de pura intendencia, en la medida en que éstas responden a la definición y aceptación de la mujer como nutriente, desde su primer modelo: la madre (que, por definición, está siempre disponible). (Amorós, 2005, p. 176).

Las mujeres que ocupan cargos en el Comité Ejecutivo, entre las cuales se encuentran la secretaria de la Mujer, Secretaría de Actas y acuerdos, secretaria de organización, secretaria de Cultura y Deportes, secretaria de conflictos y además son miembros del Consejo Consultivo, desempeñan varias funciones, las cuales limita su participación permanente en los procesos de formación y capacitación sindical.

En el ámbito organizativo sindical, no se hace ninguna diferenciación entre mujeres y hombres, sucede por lo tanto, que las mujeres al asumir cargos en las directivas, se les complica la situación, porque se mueven en el mismo esquema sin considerar su condición de género, ejemplo horario de reuniones, sin considerar las otras responsabilidades que las mujeres tienen fuera del ámbito organizativo. En la formación sindical, las mujeres se encuentran con barreras condicionadas por las relaciones existentes, que tiene que ver con la jerarquía de la estructura organizativa del sindicato. A veces entre las mujeres se impide la participación en la formación sindical.

“Las obreras, las profesionistas, las empleadas públicas, y domésticas y todas aquellas trabajadoras que reciben un salario llevan a cabo una doble jornada de trabajo: la del trabajo asalariado y la del trabajo doméstico. Esta doble jornada se realiza en tiempos y en horarios distintos y separados. La primera, en locales destinados para tal efecto: fábricas, oficinas, cubículos, tiendas, bancos.” (Lagarde, 1997, p.106).

La situación de las mujeres casadas, los esposos no aceptaban su participación en la formación sindical, así como expresó una mujer encuestada “El esposo no quiere que una aprenda a leer la información”, por lo tanto no fue fácil participar en los diferentes talleres programados.

“La doble opresión de las asalariadas. En la medida en que las mujeres se encuentran incorporadas a la producción social, deben cumplir un doble trabajo: el productivo y el reproductivo. Esta afirmación es igualmente válida para las campesinas, las artesanas, las comerciantes, las obreras y las asalariadas en general.” (Lagarde, 1997, p.107).

#### d) Inseguridad laboral

Varias mujeres que participaron en la formación sindical, son trabajadoras pertenecientes al sector de la economía informal, quienes trabajan por su propia cuenta para obtener sus ingresos diariamente, por lo que un día es valioso para ellas. Existen dos variables en este sentido, las mujeres que trabajan por su cuenta, aquellas que se dedican a la venta informal y pertenecen a la organización sindical, y aquellas mujeres que prestan un servicio voluntario a la comunidad, en este caso las mujeres promotoras de salud voluntarias que no reciben ningún tipo de remuneración de parte del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, trabajan por su cuenta para su autosostenimiento y además pertenecen a la organización sindical. La organización sindical ha sido una forma de organización para buscar mejoras en las condiciones actuales. Por lo tanto, no hay seguridad laboral para ellas, ellas son las dueñas de sus propios trabajos, y dada esta situación tienen más dificultades para participar en la formación sindical.

#### e). Desigualdad de oportunidades.

En algunos casos en las organizaciones sindicales, los dirigentes impiden que las mujeres participen en la formación y capacitación sindical, por lo que es difícil para ellas, ya que son sus propios compañeros quienes les vedan las oportunidades de aprendizaje.

Aún se da en algunas organizaciones sindicales, la desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, se piensa que las mujeres tienen menos capacidades que los hombres, por lo tanto, se prioriza la participación de los hombres a espacios de formación ya sea dentro o fuera del país. Hay que señalar que también existe cierta responsabilidad de las mismas mujeres, cuando se les presenta la oportunidad de asumir algún cargo en la organización, ellas piensan que no tienen la capacidad para ello, por lo tanto, no aceptan la propuesta que se les hace.

Los obstáculos que enfrentan las mujeres en los programas de formación sindical, se dan por la opresión a la cual están sometidas, entendiendo la opresión como el “conjunto articulado de características enmarcadas en la situación de subordinación, dependencia vital y discriminación de las mujeres en sus relaciones con los hombres, en el conjunto de la sociedad y en el Estado. La opresión de las mujeres se sintetiza en su inferiorización frente al hombre constituido en paradigma social y cultural de la humanidad.” (Lagarde, 1997, p.97).

En el capitalismo las mujeres han tenido la necesidad de sumarse a la clase trabajadora, convirtiéndose en asalariadas. Debido a su condición de mujer el salario que obtienen es menor al que reciben los hombres, quienes laboran en una institución estatal o empresa privada, están sujetas al sistema institucional existente, dicho sistema se enmarca en el capitalismo, en ese sentido, limita toda posibilidad de generar organización sindical, porque va contra el sistema. Esto es evidente cuando se niegan los permisos, y el salario les alcanza para la sobrevivencia.

La doble opresión de la mujer, se da a partir de su condición de mujer en un sistema patriarcal y pertenecer a un sindicato en el sistema capitalista, “En el capitalismo global las mujeres asalariadas están mal remuneradas en relación a los hombres porque la ideología patriarcal les asigna un estatus social más bajo. Como el patriarcado les asigna la responsabilidad del hogar, su posición estructural es más precaria en el mundo del empleo asalariado que la de los hombres y, por tanto, tienen más dificultades para organizarse.” (Ritzer, 2002, p.416).

El sistema patriarcal se refleja en el ámbito laboral, organizacional y familiar. En el ámbito laboral, existen relaciones de poder, en su mayoría son hombres los que toman las decisiones, con quienes las trabajadoras sindicalistas se enfrentan a diario, para lograr los permisos sindicales. En ocasiones las mujeres son las jefas de las áreas de trabajo, en la mayoría de las veces, asumen las actitudes de dominación, limitando a que las mujeres puedan hacer uso de sus derechos, tanto como mujeres y como sindicalistas.

“La opresión de las mujeres se concreta en un todo unitario y simultáneo de estas características en el grupo social de las mujeres, y en cada mujer particular. La opresión genérica o patriarcal de las mujeres se concreta también en el grupo social de los hombres y en la masculinidad de cada hombre particular. La opresión de las mujeres se concreta asimismo en las relaciones que en este marco histórico pueden establecer las mujeres y los hombres.” (Lagarde, 1997, p.99).

#### 4.3.2 Retos de las mujeres.

1. Valorarse como mujeres: Las mujeres tienen que partir de tomar conciencia de su condición de mujeres y su situación histórica, para comprender la realidad que viven actualmente, para fortalecerse como humanas, sujetas de derecho, y en consecuencia, asumirse como mujeres con capacidades, habilidades y destrezas para desempeñar cualquier actividad en el ámbito político, social y económico.
2. Compartir responsabilidades en el hogar: Si bien se vive en una cultura patriarcal, es importante, que mujeres y hombres tengan conciencia de esta situación, y de asumir en

la práctica acciones concretas, para compartir las responsabilidades en el hogar, el cuidado de los hijos y el trabajo doméstico. En este sentido tanto entre la pareja así como involucrar a los hijos, es fundamental en este proceso.

3. Participación en igualdad de condiciones dentro del sindicato: En las organizaciones sindicales, la dirigencia tiene que tomar en cuenta que las mujeres tienen problemas particulares, sobre todo porque a lo largo de la historia se han estructura relaciones de poder, en donde las mujeres se encuentran en condición de subordinadas. Esto requiere de un proceso permanente de análisis, reflexión y medidas específicas para lograr la participación con equidad de género. Asimismo, debe de implementar un proceso de sensibilización y concientización entre las mujeres, para ir superando las actitudes de competencia en el trabajo.
4. Respeto de sus derechos laborales: El conocimiento de los derechos humanos es fundamental, en particular los derechos laborales. Solo de esta manera se puede defender y ejercer los derechos en los diferentes ámbitos laborales. Es importante la información de las actividades y contenido de los pactos colectivos que se firmen, para que los empleadores y el ente administrativo, conozcan los derechos de los trabajadores y trabajadoras, y evitar de esta manera la violación de los mismos.

#### 4.4 Perspectivas de las mujeres sindicalistas.

Las mujeres que participaron en los programas de formación sindical, tienen un pensamiento amplio e incluyente, ya que visualizan un mundo con paz, en donde todos los países estén unidos. En Guatemala construir una sociedad democrática, con desarrollo integral, justicia social, bajo los principios de equidad de género y multiculturalidad.

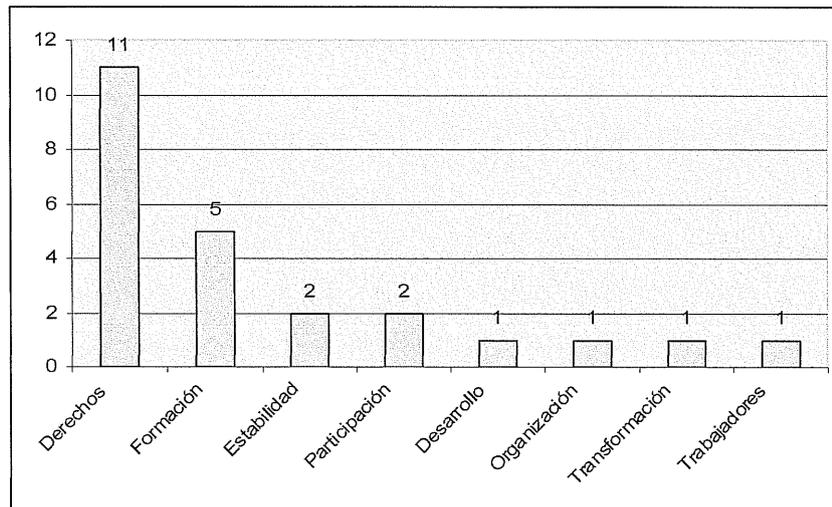
Las mujeres buscan fortalecerse así mismas, establecer el amor, la armonía y la alegría en la familia, para la lograr la unidad, como base fundamental de un mundo nuevo. Si la familia se fortalece, se fortalecerá la organización sindical.

Es importante que las mujeres tengan conocimiento de sus derechos como personas, mujeres y sindicalistas. Fortalecerse de manera organizativa a nivel nacional y trabajar unidas por sus reivindicaciones sociales, económicas y políticas.

En este marco se plantean como objetivos (Ver gráfica 17):

1. Luchar y defender los derechos laborales, políticos y sociales de las y los trabajadores.
2. Formar y capacitar a dirigentes sindicales, para la defensa de los derechos laborales de las y los trabajadores y de la población.
3. Conseguir la estabilidad laboral de las y los trabajadores.
4. Capacitar y apoyar la participación de las mujeres.
5. Contribuir al desarrollo socioeconómico de las y los trabajadores.
6. Fortalecer la organización sindical, mediante la afiliación de las bases.
7. Luchar por la tierra y la transformación del país.
8. Crear condiciones para que las y los trabajadores por cuenta propia, sean reconocidos.

Gráfica 17  
 Área Metropolitana, departamento de Guatemala  
 Perspectivas de las mujeres sindicalistas  
 Año: 2009



Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del trabajo de campo. Encuesta 2009

Como se observa en la gráfica, las mujeres tienen como prioridad, la defensa de los derechos laborales, políticos y sociales de las y los trabajadores, y como medio para alcanzar, se plantea la educación sindical. Otra de las prioridades es la participación de las mujeres. Otros aspectos en menor escala se refieren a la organización sindical, el desarrollo socioeconómico, la tierra y transformación del país, así como el reconocimiento de las y los trabajadores por cuenta propia.

#### 4.5 Los beneficios de la educación sindical para las mujeres

El factor principal que llevó a las mujeres a organizarse en un sindicato, fue la violación a los derechos laborales: acoso sexual, maltrato de parte de los jefes, represalias, discriminación por ser mujeres mayas y la inestabilidad laboral.

Tomando en cuenta los problemas laborales, las mujeres expresaron de acuerdo a su experiencia en la educación sindical, en su trabajo sindical y en su ámbito laboral los siguientes beneficios:

##### Conocimiento y capacidad de análisis

- Ha permitido ver las cosas objetiva y humanamente.
- Los conocimientos adquiridos, permiten fortalecer a las mujeres de las comunidades y frenar las intimidaciones y abuso de los patrones.

##### Valoración como mujer

- Ha permitido perder el miedo, desarrollar habilidades y destrezas y crecer en todo ámbito

- Hacer valer los derechos como mujer y como sindicalista, ya que se tiene la capacidad de enfrentar los obstáculos y resolverlos.
- Recuperación de la dignidad y el autoestima.
- Empoderamiento como mujer y dirigente sindical.
- Ser una mujer conciente y participativa.
- Fortalecer la vida personal y vida política.

#### Seguridad:

- Como mujer en todas las actividades que se realizan.
- En la participación y en la resolución de conflictos.
- En ser buena dirigente, en la toma de decisiones y acciones.
- Como dirigente sindical, apoyar a mujeres y hombres, que se van incorporando a la organización.

#### Espacio de encuentro como mujeres

- Fortalecimiento en el cargo, que se tiene en la secretaría.
- El espacio abierto como red de mujeres, en la Fundación Mario López Larrave.

#### Acción-social

- Ha permitido ayudar a los compañeros de trabajo en lo laboral y orientarlos.
- Contar con las bases dentro del marco legal, para gestionar y negociar.
- Participar en la negociación colectiva.

La educación sindical ha permitido a las mujeres, tomar conciencia que como mujeres en principio son humanas y por lo tanto tienen derechos como humanas y como mujeres; a ver la realidad de manera objetiva y crítica; con el conocimiento, las herramientas técnicas y legales se han empoderado, transformando de manera progresiva las condiciones como mujeres, en el sindicato y en su ámbito laboral. La mayoría de las mujeres ocupan un cargo en su organización, en donde la formación sindical, fortaleció sus conocimientos, que ha contribuido a desempeñarse de manera activa y propositiva; participan en espacios tripartitos, en procesos de negociación colectiva y en lo laboral han logrado resolver conflictos laborales, principalmente lograr acuerdos para su participación en la formación sindical.

Las mujeres sindicalistas que participaron en la educación sindical, de la Fundación Centro de Capacitación Sindical de Guatemala, Mario López Larrave, desempeñan triple responsabilidad y trabajo; su participación en los programas de formación y capacitación sindical fue el 67% del total de mujeres que iniciaron. El factor principal de la limitación de su participación se debe a su condición de mujer, generado por el sistema patriarcal y el sistema capitalista, los cuales establecen relaciones de poder entre mujeres y hombres, dejando en una situación vulnerable a las mujeres.

La educación sindical ha permitido a las mujeres empoderarse de los conocimientos en el campo de los derechos y la historia sindical, contribuyendo de esta manera mejorar las acciones como mujeres y como organización sindical, en función de las reivindicaciones históricas, tanto específicos como colectivos.

## CAPITULO V

### PROPUESTAS DE LAS MUJERES, PARA MEJORAR SU PARTICIPACIÓN EN LA EDUCACIÓN SINDICAL

La Fundación Mario López Larrave, a través de la Red de Mujeres, ha impulsado el proceso de fortalecimiento de la participación de las mujeres sindicalistas. Este proceso se ha impulsado mediante la formación y capacitación de las mujeres, en dos vías: la primera, participando en los programas de formación mixtas y la segunda, en el programa de formación específico para mujeres.

A partir de la identificación de los factores que limitan la participación de las mujeres en el proceso de educación sindical, se elaboró una propuesta basada en los insumos que las mujeres proporcionaron en las encuestas y talleres realizados, con el fin de fortalecer su participación en la educación sindical y por consiguiente en la organización sindical.

#### 5.1 El trabajo educativo de las mujeres sindicalistas de la FMML/CCSG.

En un inicio la FMML/CCSG, impulsaba programas de formación y capacitación sindical de manera general dirigidos a hombres y mujeres. En el 2006 se conformó una red de mujeres conformada por las organizaciones que integran la Fundación y mujeres de organizaciones sindicales que habían participado en algún programa de formación.

La red de mujeres definió la necesidad de impulsar un programa específico para las mujeres, para ello fue necesario partir de un breve diagnóstico, el cual se realizó en un taller con varias mujeres sindicalistas, obteniendo como resultado un programa de formación para defensoras laborales. Fue importante la participación de las mujeres en la red, y el aval de las organizaciones para impulsar este proceso, no obstante a nivel de la dirección ejecutiva en ese momento, se condicionó la implementación del programa, en tanto se lograba la participación de las mujeres, cuestión que fue superada y demostrada en la práctica.

A partir de marzo de 2006 el programa de formación para defensoras en derecho laboral, se inició con la participación de mujeres de las organizaciones de la Fundación y mujeres de organizaciones sindicales afines. El objetivo de este programa fue “el empoderamiento de las mujeres para la defensa de los derechos laborales y sindicales”. Entre los resultados del proceso de formación, las mujeres perdieron el miedo de hablar en los talleres, lograron la comunicación con su pareja de participar, lograron negociar en su trabajo los permisos,

algunas resolvieron conflictos laborales y varias de ellas pasaron a formar parte de los consejos directivos del sindicato. A raíz de esta experiencia, las mujeres lograron impulsar una segunda promoción del programa, el cual dio inicio en noviembre de 2008.

Las mujeres que integran la red en la FMML/CCSG, continúan con la labor de fortalecer la participación de las mujeres en los programas específicos y generales de formación y capacitación sindical, porque consideran que en la medida en que las mujeres tomen conciencia de su condición, de las condiciones laborales y de vida, fortalecerán su participación en la organización sindical, aspecto clave para la reivindicación de los derechos laborales, económicos y sociales desde el enfoque de género.

## 5.2 Propuesta de estrategia metodológica.

La propuesta se enfoca a fortalecer, la participación de las mujeres en la educación sindical y en las organizaciones sindicales. Para ello se plantean tres fases en las cuales, las organizaciones sindicales deben de orientar el trabajo.

### Objetivos

#### Objetivo General

Fortalecer la participación de las mujeres sindicalistas, para la defensa de sus derechos específicos, laborales y humanos.

#### Objetivos específicos

- Promover e impulsar la formación y capacitación sindical de las mujeres, de manera permanente, en las organizaciones sindicales y las comunidades, para comprender la dinámica laboral y las causas de la explotación de las y los trabajadores.
- Generar el interés en las mujeres en participar en la formación sindical, mediante temas relacionadas con la mujer, el sindicalismo y la cuestión laboral.
- Facilitar y acompañar procesos de fortalecimiento de la participación de las mujeres, en las organizaciones sindicales.

### 5.3 Estrategia metodológica.

La estrategia se plantea en tres fases fundamentales: 1. Sensibilización y promoción, 2. formación y capacitación sindical y 3. Participación Sindical.

#### 1. Promoción y sensibilización.

Impulsar una campaña de promoción y sensibilización en torno de la participación de las mujeres, constituye la fase fundamental en las organizaciones sindicales, utilizando diferentes vías: personalizada, por escrito, por correo electrónico, charlas y publicidad en las instituciones. Es importante motivar la participación de las mujeres de manera permanente.

#### 2. Formación y capacitación sindical.

La formación y capacitación sindical, proporciona a las mujeres los elementos para el análisis político, las herramientas técnicas para el fortalecimiento de la organización sindical y las herramientas jurídico-legales para la defensa de los derechos laborales. En este sentido, las organizaciones deben brindar la formación y capacitación a las mujeres, aplicando criterios con enfoque de género en su selección. Es importante considerar las convocatorias con anticipación, para que las mujeres puedan participar y se eviten los problemas de los permisos sindicales.

Para la formación y capacitación sindical se presentan los siguientes temas, los cuales fueron sistematizados a partir de las propuestas planteadas por las mujeres:

#### Sindicalismo.

- Temas sobre el sindicalismo, que tenga como eje la historia y la experiencia de las organizaciones sindicales, para enriquecer el conocimiento, lograr el respeto a los derechos laborales, ya que los patronos aplican medidas de manera permanente con el fin de intimidar a las y los trabajadores.
- Temas de trascendencia nacional que tenga relación con lo laboral, para mantener la actualización mediante la formación sindical.

#### Legislación Laboral.

- Conocimiento en las leyes laborales, de cómo procurar los derechos laborales y en general el conocimiento jurídico.
- Conocimiento de las leyes, convenios y todos los temas relacionados a los derechos de las mujeres trabajadoras.

### Liderazgo.

- Capacitación en liderazgo, en mejorar las funciones en las juntas directivas, de autoayuda y empoderamiento.
- Elaboración de planes de trabajo, seguimiento, evaluación y sistematización de procesos educativos y organizativos.
- Curso gerencial administrativo, para optimizar los recursos materiales y financieros.

### Metodología y pedagogía educativa sindical.

- Implementar cursos para facilitadoras educativas con metodología y pedagogía educativa desde la concepción de la educación popular.
- Capacitación de cómo hablar en público, para perder el temor y relaciones personales.

### Computación

- Cursos específicos de Computación: Word, Excel, Power Point, correo electrónico e Internet.

### Género

- Talleres de género: equidad de género, enfoque de género, perspectiva de género.

### 3. Participación sindical.

Es importante que las organizaciones sindicales, hagan un reconocimiento y visibilización de la situación y aporte de las mujeres, involucrarlas en los diferentes procesos de aprendizaje y en los temas laborales. Brindar el apoyo al trabajo que realizan, a su formación e incentivarlas a perder el miedo de participar, la cual debe ser un proceso paulatino, en donde debe prevalecer el análisis de género para definir los planes de la organización.

## CONCLUSIONES

De acuerdo a la investigación realizada, “Análisis de los obstáculos y retos que presentan las mujeres en el proceso de formación sindical. el caso de los programas educativos de la fundación mario lópez larrave, área metropolitana 2004 – 2008, se presentan las siguientes conclusiones:

1. La participación de las mujeres fue en un 37% en comparación a los hombres, que fue de un 69%, en la formación sindical, en el período de 2004 a 2008 y se caracteriza por desempeñar varias responsabilidades en la sociedad: trabajadoras asalariadas o por cuenta propia, quienes con el ingreso que obtienen resuelven parte de sus necesidades básicas; sindicalistas, ocupan un cargo en secretaría de su organización o en el consejo consultivo y amas de casa, madres de familia y/o jefa de hogar, asumen el trabajo doméstico y la maternidad.
2. Las mujeres participantes en la formación sindical presentan sus necesidades prioritarias de formación y capacitación en temas como: sindicalismo, legislación laboral, liderazgo, metodología y pedagogía educativa sindical, género y computación.
3. La existencia de un sistema capitalista patriarcal, repercute en la triple responsabilidad de las mujeres: productivo, reproductivo y sindical, así como contribuyendo a la opresión y falta de conciencia de género y de clase trabajadora.
4. La existencia de un sistema patriarcal, que se traduce en la cultura machista en las instituciones empleadoras, repercute en los permisos sindicales de las mujeres, temor por las amenazas e intimidación por ausentarse de su trabajo, limitando así su participación en los programas de formación sindical.
5. La falta de equidad de género en las políticas de empleo, provoca la inseguridad laboral en las mujeres, fomentando su inserción en la economía informal para la sobrevivencia, limitando su participación en la formación y organización sindical.
6. El desconocimiento de los derechos específicos y laborales de las mujeres y la carencia de una política de equidad de género en las organizaciones sindicales, provoca la desigualdad de oportunidades en la formación sindical y en los espacios de toma de decisiones a nivel sindical y laboral.

7. La falta de mecanismos de seguimiento a la participación de las mujeres en los programas de formación sindical de la Fundación Mario López Larrave, influyen en la participación parcial y deserción de las mujeres en los procesos de formación.
8. La formación sindical desde el enfoque de la educación liberadora, ha permitido a las mujeres empoderarse de sus derechos específicos, sindicales y laborales, con un pensamiento amplio e incluyente, al contribuir a la construcción de relaciones equitativas, con la visión de una sociedad con justicia social, bajo los principios de equidad de género y multiculturalidad.
9. El sistema capitalista genera la sujeción y explotación permanente de las y los trabajadores, aumentando la pobreza y deshumanización.
10. Para explicar la condición de las mujeres, es necesario utilizar la teoría materialista, que tiene como eje la lucha de clases.

## RECOMENDACIONES

A partir de las conclusiones presentadas, se recomienda:

1. Que la Fundación Mario López Larrave, defina e implemente estrategias de equidad de género, a corto plazo, en programas educativos a nivel nacional, que permita elevar la participación de las mujeres en la formación y organización sindical.
2. Que la Fundación Mario López Larrave, implemente programas de formación y capacitación sobre sindicalismo, legislación laboral, liderazgo, metodología y pedagogía educativa sindical, género y computación, en el corto y mediano plazo, a nivel nacional, para que las mujeres se empoderen de sus derechos específicos y laborales.
3. Que las organizaciones sindicales impulsen campañas de sensibilización y concientización de los derechos específicos y laborales de las mujeres, a corto, mediano y largo plazo, esto a nivel nacional con el fin de construir relaciones de equidad en el ámbito privado y público.
4. Que las organizaciones sindicales fortalezcan los mecanismos de diálogo en instancias bipartitas y tripartitas de negociación, a corto plazo, mediante propuestas en el pacto colectivo de trabajo y mecanismos de verificación, a nivel nacional, para el cumplimiento de los compromisos relacionados con los permisos sindicales.
5. Que las instituciones del Estado, impulsen políticas laborales con enfoque de género, garantizando el empleo digno, a corto, mediano y largo plazo, a nivel nacional, que mejore las condiciones laborales y de vida de las mujeres.
6. Qué las organizaciones sindicales impulsen una política de equidad de género, con medidas positivas, a corto y mediano plazo, que sensibilicen y concienticen a las bases y dirigencia sindical a nivel nacional, creando oportunidades de igualdad para las mujeres e incrementar su participación en la toma de decisiones.
7. Que la Fundación Mario López Larrave, implemente mecanismos de seguimiento en su sistema educativo, a corto plazo, que garantice la participación de las mujeres en el proceso de formación sindical.
8. Que la Fundación Mario López Larrave continúe implementando los procesos de formación sindical, con el enfoque de la educación liberadora, a corto, mediano y largo plazo y así construir relaciones de armonía y equidad entre hombres y mujeres.
9. Que las organizaciones sindicales, impulsen prácticas encaminadas a un sistema de vida contraria a las del sistema capitalista, a corto, mediano y largo plazo, lo que implica sistematizar todas las actividades y relaciones sociales con principios fundamentalmente humanistas.

## ANEXO I

### ORGANIZACIONES PARTICIPANTES EN EL FORO SINDICAL (1998)

Unidad de Acción Sindical y Popular –UASP–  
Coordinadora General de Trabajadores de Guatemala –CGTG–  
Federación Nacional de Trabajadores del Estado de Guatemala –FENASTEG–  
Central de Trabajadores del Campo y la Ciudad–CTC–  
Instancia Unitaria de Trabajadores del Estado –IUTE–  
Confederación de Unidad Sindical de Guatemala CUSG  
Unidad Sindical de Trabajadores de Guatemala –UNSI TRAGUA–  
Federación Sindical de Trabajadores de la Alimentación y Similares –FESTRAS–

Fuente: Programa Educativo de la FMLL.2006.

## ANEXO II

### MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FUNDACION MARIO LOPEZ LARRAVE, PERÍODO 2008 – 2012

NOMBRE	CARGO	ORGANIZACIÓN
Manuel Mejía Juárez	<b>Presidente</b>	<b>FESTRAS</b>
Miguel Ángel Lucas Gómez	<b>Vicepresidente</b>	<b>CTC</b>
Moisés Pérez Urias	<b>Tesorero</b>	<b>CUSG</b>
Luis Alberto Lara Ballina	<b>Secretario</b>	<b>SNTSG</b>
Mirna Liliana Nij	<b>Vocal</b>	<b>CTC</b>
Carlos Humberto Carballo Cabrera	<b>Vocal</b>	<b>CUSG</b>
Manuel Zetino Ibarra	<b>Vocal</b>	<b>FESTRAS</b>
Angélico Sofoifá Barrios	<b>Vocal</b>	<b>SNTSG</b>

Datos obtenidos de la Fundación Mario López Larrave. 2009.

## ANEXO III

### BIOGRAFIA DE MARIO LOPEZ LARRAVE

Mario nace el 7 de abril de 1929 en el hogar de Francisco López Estrada y de María Larrave. Estudia la secundaria en el Instituto Nacional Central para Varones, donde se gradúa de Bachiller en Ciencias y Letras. Su paso por el Instituto lo signa para involucrarse en las luchas estudiantiles de la denominada Década de la Revolución. Ello se conjunta con el hecho de que en plena adolescencia, atestigua el derrocamiento de la dictadura de Ubico y el surgir del régimen revolucionario que dio a luz el Código de Trabajo y la apertura del pensamiento, la libertad de asociación sindical y el ejercicio del derecho de huelga.

Su vocación de laborista se evidencia desde que es estudiante así, al graduarse en abril de 1957 de abogado y Notario, presentó la tesis denominada Introducción al Estudio Procesal de Trabajo, de importancia aún vigente, al punto de que varias generaciones hasta la actual, la utilizan como libro de texto.

Dentro de sus obras escritas, además de su interesante trabajo de tesis de graduación, se encuentran: El Contrato de Trabajo por Tiempo indefinido, a Plazo Fijo y para Obra Determinada, La Inconstitucionalidad de las Leyes en Materia Laboral y como Motivo de Casación. La carga de la Prueba en el Derecho Procesal del Trabajo Guatemalteco, La Libertad Sindical y sus garantías, Breve Historia del Movimiento Sindical Guatemalteco, La procedencia de la vista pública en el proceso laboral guatemalteco, Síntesis del Derecho del Trabajo Guatemalteco, El Derecho de huelga en Centro América, La Jurisdicción Privativa del Trabajo, El Arbitraje en Centro América.

Por todo esto, Mario López Larrave, intelectual de grandes quilates, afable, sencillo y con una trayectoria recta e intachable, significaba una amenaza para quienes desde el anonimato defendían las fuerzas oscurantistas del sistema represor y fascista. Es así como el 8 de junio de 1977, día de duelo para quienes apreciamos su vital personalidad y para quienes no sólo fue maestro sino guía, asesor y defensor, Mario López Larrave fue vilmente asesinado y ese crimen contra la inteligencia aún continúa impune.

A su sepelio se dan cita los sectores estudiantiles y laborales de Guatemala y en una multitud – casi incontenible- dolida e indignada, acompañan sus restos al Cementerio General donde reposa. Pero sus enseñanzas e ideales vienen y están firmes en sus alumnos, en los trabajadores sindicalistas y en la historia de los grandes hombres de Guatemala.

Información obtenida de los archivos de la FMLL

ANEXO IV

BOLETA APLICADA PARA LA ENCUESTA

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
ESCUELA DE CIENCIA POLITICA



**CUESTIONARIO**

La presente encuesta tiene como objetivo, obtener información acerca de los obstáculos y retos que tienen las mujeres para participar en los programas de formación sindical, del Centro de Capacitación de la Fundación Mario López Larrave. Los resultados que se obtengan, serán presentados a la Fundación, para que lo considere en sus planes de trabajo, con el fin de fortalecer la participación de las mujeres en sus programas educativos.

Es por ello que me dirijo a usted respetuosamente, para solicitar su colaboración para llenar el cuestionario, ya que su aporte es valioso.

**I. Datos Generales**

1. Estado Civil: \_\_\_\_\_

2. Lugar donde habita actualmente: \_\_\_\_\_ Originaria de:  
\_\_\_\_\_

3. Número de hijos:

1 - 2 \_\_\_\_\_

3 - 4 \_\_\_\_\_

5 y mas \_\_\_\_\_

4. Escolaridad:

- No termino la primaria: \_\_\_\_\_

- Primaria: \_\_\_\_\_

- Básico: \_\_\_\_\_

- Nivel Medio: \_\_\_\_\_

- Universidad: \_\_\_\_\_

5. Idioma: \_\_\_\_\_

6. Edad: \_\_\_\_\_

7. Religión: \_\_\_\_\_

8. Organización a la que pertenece: \_\_\_\_\_

- Cargo que ocupa en la organización: \_\_\_\_\_

9. Institución donde labora: \_\_\_\_\_

- Cargo que ocupa en el trabajo: \_\_\_\_\_

10. Usted tiene un salario entre:

500 – 1000 \_\_\_\_\_

1500 – 3000 \_\_\_\_\_

3500 – 4500 \_\_\_\_\_

5000 y más: \_\_\_\_\_

## II. Información de la Organización

1. ¿Cuál es el objetivo de su organización?:
2. ¿Que le motivó a afiliarse a su organización?:
3. ¿Cuáles son sus objetivos como mujer sindicalista?:
4. ¿Qué cargos ocupan las mujeres en su organización?:
5. ¿Cómo están organizadas las mujeres en su organización sindical?:
  - a. Hay una red de Mujeres \_\_\_\_\_
  - b. Una secretaria de la mujer \_\_\_\_\_
  - c. Otra: \_\_\_\_\_

## III. Formación Sindical

6. ¿En cuál de los programas de formación sindical participó usted?
  - a. Programa de formación para líderes y líderes
  - b. Programa para Defensoras en Derechos Laborales
  - c. Programa de comunicación alternativa sindical
7. Su participación en el programa de formación sindical fue:
  - a. Permanente \_\_\_\_\_ Por qué \_\_\_\_\_
  - b. Regular \_\_\_\_\_ Por qué \_\_\_\_\_
  - c. Solo al inicio \_\_\_\_\_ Por qué \_\_\_\_\_

8. ¿Usted necesitó de un permiso en su trabajo, para asistir a la formación sindical?

Si \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

En caso de que haya necesitado de un permiso cómo lo obtuvo:

9. ¿Qué le motivó participar en la formación sindical?:

10. ¿Cuáles fueron las principales limitaciones para su participación, en la formación sindical?:

11. ¿Que tipo de apoyo recibió de su organización, para participar en la formación sindical?:

12. ¿Que tipo de apoyo recibió de la institución/empresa donde trabaja, para participar en la formación sindical?:

13. ¿Que tipo de apoyo recibió de su familia, para participar en la formación sindical?:

14. ¿En qué le ha servido o ayudado lo que usted aprendió, en la formación sindical?

15. ¿Que sugiere para mejorar la participación de las mujeres, en los programas de formación sindical?:

16. Para mejorar su participación en su organización, que tipo de capacitación necesita usted:

Se le agradece su amabilidad por responder a las preguntas y cuando se tengan los resultados se le comunicará.

Fecha: \_\_\_\_\_

## ANEXO V

### GUIA DE ENTREVISTAS

Con el fin de recabar información acerca de la educación sindical, su experiencia será un aporte valioso, que contribuya al fortalecimiento organizativo sindical.

1. ¿Para usted que es la educación sindical?
2. ¿En que año y cuál fue su experiencia en la educación sindical?
3. ¿Cómo afectó el contexto sociopolítico la educación sindical?
4. Qué experiencias educativas marcaron su vida sindical
5. ¿Cuáles eran los objetivos de la educación sindical?
6. ¿Qué temas se abordaban en los procesos de educación sindical?
7. ¿Qué métodos utilizaban en el proceso de enseñanza-aprendizaje?
8. ¿Quiénes participaban en la educación sindical?
9. El proceso de educación sindical se desarrollaba:
  - a. Los días: \_\_\_\_\_
  - b. Horarios: \_\_\_\_\_
  - c. Lugar: \_\_\_\_\_
10. ¿Cómo era la relación entre hombres y mujeres en el proceso de la educación sindical?
11. ¿Qué requisitos había que llenar para ser aceptada(o) en la educación sindical?
12. ¿Cuáles eran las principales razones por el cual se impulsaba la educación sindical?
13. ¿Qué condiciones solicitaban las y los participantes en el proceso de educación sindical?
14. ¿Quiénes impartían la educación sindical?
  - a. Profesores: \_\_\_\_\_
  - b. Dirigentes: \_\_\_\_\_

- c. Compañeros: \_\_\_\_\_
- d. Invitados: \_\_\_\_\_
- e. Otros, especifique: \_\_\_\_\_

15. ¿Tomando en cuenta su experiencia, como se puede mejorar la educación sindical en la actualidad?

16. ¿Qué piensa de la participación y la educación sindical de la mujer?

## ANEXO VI

### PERSONAS ENTREVISTADAS

Ana María Monzón

Se ligó al movimiento sindical en 1985 y fue asesora legal hasta 1988.

Norma Herrera

Fue dirigente sindical en la Unión Nacional de Trabajadores de Guatemala -UNSI TRAGUA-, en el período de 1990 – 2000.

Leonel Luna

Se ligó al movimiento sindical en 1971 y fue asesor sindical en 1974.

Carlos Carballo

Inició su vida sindical a partir de la década de los 70's. Actualmente es parte del Consejo Directivo de la Confederación de Unidad Sindical de Guatemala -CUSG- (2009).

## ANEXO VII

## ACRÓNIMOS

SIGLA	DESCRIPCIÓN
ANTEG	Asociación de Trabajadores del Estado
ANM	Asociación Nacional de Maestros
AUDEGUA	Sindicato de Trabajadores de la Empresa de Autobuses Urbanos
COCA	Confederación Obrera Centroamericana
CPAS	Comité Pro-Acción Sindical
CTG	Confederación de Trabajadores de Guatemala
CIOSL/ORIT	Organización Regional Interamericana de Trabajadores, de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres
CNUS	Comité Nacional de Unidad Sindical
CNCG	Confederación Nacional Campesina de Guatemala
CGTG	Confederación General de Trabajadores de Guatemala
CONTRAGUA	Confederación de Trabajadores de Guatemala
CONSIGUA	Confederación Sindical de Guatemala
CTF	Central de Trabajadores Federados
CNT	Confederación Nacional de Trabajadores
CNCS	Consejo Nacional Consulta Sindical
CNUS	Comité Nacional de Unidad Sindical
CONUS	Comité de Unidad Sindical
CUSG	Confederación de Unidad Sindical de Guatemala
CGTG)	Confederación General de Trabajadores de Guatemala
CTC	Confederación de Trabajadores del Campo y la Ciudad
CNUT	Consejo Nacional Unitario de Trabajadores
CODECA	Comité de Desarrollo Campesino
FTF (Denmark)	Danish Confederation of Civil Servants and Salaried Employees
FNT	Frente Nacional de Trabajadores de Nicaragua
LO (Denmark)	Danish Confederation of Trade Unions
FMLL/CCSG	Fundación Mario López Larrave-Centro de Capacitación Sindical de Guatemala
FOG	Federación Obrera Guatemalteca
FROG	Federación Regional Obrera de Guatemala
FSG	Federación Regional Central de Trabajadores y la Unión Sindical de Guatemala
FAS	Federación Autónoma Sindical
FTG	Federación de Trabajadores de Guatemala
FESEB	Federación Sindical de Empleados Bancarios de Guatemala

FENOCAM	Federación Nacional de Organizaciones Campesinas
FCTG	Frente Cristiano de Trabajadores de Guatemala
FENOT	La Federación Nacional de Obreros del Transporte
FECETRAG	Federación Central de Trabajadores de Guatemala
FCG	Federación Campesina de Guatemala
FESEBS	Federación Sindical de Trabajadores de Guatemala
FASGUA	Federación Autónoma Sindical de Guatemala
FENASEP	Federación Nacional de Servidores Públicos
FESTRAS	Federación Sindical de Trabajadores de la Alimentación y Similares
FECETRAG	Federación Central de Trabajadores de Guatemala
FESOC	Federación Sindical Obrera Campesina
FUNDAGUA	Fundación de Proyectos del Área Rural para Guatemala
GAS	Gran Alianza Sindical
GRUFEPROMEFAM	Grupo Femenino Pro-mejoramiento Familiar
IADSL	Instituto Americano para el Desarrollo Sindical Libre
IGEFOS	Instituto Guatemalteco de Estudios y Formación Social
IGSS	Instituto Guatemalteco de Seguridad Social
IRTRA	Instituto de Recreación de los Trabajadores de la Empresa Privada de Guatemala
INTECAP	Instituto Técnico de Capacitación y Productividad
INIAP	El Instituto de Autoformación Política
MSPYAS	Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social
OIT	Organización Internacional del Trabajo
SAMF	Sociedad de Auxilio Mutuo Ferrocarrilero
STUSC	Sindicato de Trabajadores de la Universidad de San Carlos
SCTM	Sindicato Central de Trabajadores Municipales
STECSA	Sindicato de Trabajadores de Embotelladora Central S.A.
SITRABI	Sindicato de Trabajadores Bananeros de Izabal
SNTSG	Sindicato Nacional de trabajadores de Salud de Guatemala
STEG	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación de Guatemala
UNSIETRAGUA	Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala
UASP	Unidad de Acción Sindical y Popular
UITA	Unión Independiente de Transportistas Autónomos
USTAC	Unión Sindical de Trabajadores de Aeronáutica Civil

## ANEXO VIII

### PROGRAMAS DE FORMACION Y CAPACITACION SINDICAL DE LA FMLL

#### *a. programa de formación para líder/lideresa sindical*

Objetivo: Formar a líderes sindicales, con conciencia de clase, conocimiento profundo de sus derechos, la historia sindical, temas de trascendencia nacional y específicos, para desarrollar acciones sindicales, sustentadas bajo principios de inclusión, democracia, respeto y equidad.

##### Formación Sindical Básica (FSB).

- Historia social, económica y política de Guatemala
- Historia del sindicalismo en Guatemala
- El principio de solidaridad y los valores en el que hacer sindical
- Relaciones de etnia, clase y género

##### Formación Sindical Intermedia (FSI).

- Metodología de la formación: mejores formas de enseñar y aprender
- Organización y planificación participativa.
- Análisis de coyuntura y visión de la clase trabajadora
- Fundamentos de derecho laboral
- Poder y democracia

##### Formación Sindical Especializada (FSE).

- Incidencia del Movimiento Sindical en el Estado y las Políticas Públicas
- Salud y ambiente laboral
- Negociación colectiva
  - Práctica de formación sindical
  - Elaboración documento: Pacto Colectivo.

Este programa de formación sindical, es considerado básico para las organizaciones sindicales, para la toma de conciencia desde la posición de clase trabajadora, a partir del conocimiento y análisis de la realidad nacional y la historia del movimiento sindical en Guatemala. Asimismo que las y los trabajadores participantes, puedan conocer y manejar herramientas técnicas, metodológicas y legales a nivel básico, les permita fortalecer su trabajo y la lucha sindical.

#### *b. programa de formación para facilitador(a) sindical.*

Objetivo: formar a educadores(as), con conocimiento teórico y práctico, instrumentos técnico y metodológico, a través de un programa específico, para multiplicar la formación sindical a las bases de las organizaciones.

## Contenido

Módulo I. Metodología de la formación sindical: mejores formas de enseñar y aprender

Tema 1: Educación popular

Tema 2: Modelos de métodos

Tema 3: Metodología de educación popular

Módulo II. Herramientas técnicas para el facilitador: leer, comprender y expresar pensamientos e ideas.

Tema 4: Comprensión de lectura

Tema 5: Hablar en público. Pautas y consejos

Módulo III: Plan de Educación

Las y los sindicalistas que han pasado por la formación sindical básica y que tienen las cualidades para constituirse en formadores educativos sindicales, reciben la formación para facilitador(a) sindical. En este proceso de formación, las y los participantes reciben la metodología de la formación sindical, basada en los principios y método de la educación popular.

### *c. programa de formación para defensora en derecho laboral*

Objetivo: empoderar a las mujeres mediante el conocimiento de sus derechos humanos y laborales.

Concepto de defensora: persona empoderada que aplica los conocimientos en la defensa de los derechos laborales, con capacidad de procuración y asesoría en el ramo, con el enfoque de género.

## Contenido

Módulo I: Género, interculturalidad, y organización sindical

Tema 1: Género e interculturalidad

Tema 2: Organización sindical

Módulo II: Fundamentos e instrumentos legales del trabajo

Tema 3: Fundamentos del derecho al trabajo

Módulo III: Salud y medio ambiente laboral

Tema 4: Salud y ambiente laboral

Módulo IV: La participación de las mujeres y los tratados de libre comercio.

Tema 5: Participación política de las mujeres y políticas públicas

Tema 6: Tratados de libre comercio

El programa de Defensoras en derecho laboral, está dirigido a mujeres trabajadoras sindicalistas, desde el enfoque de género, para comprender la situación y tomar conciencia de sus derechos como mujeres, y como trabajadoras en el marco de los derechos humanos. Asimismo adquieren herramientas técnicas, metodológicas y legales para la defensa de sus derechos.

#### *d. programa de comunicación alternativa sindical*

Objetivo: orientar el trabajo de información de las organizaciones y capacitarlos en su divulgación para propugnar soluciones justas desde el punto de vista humano entre sus miembros e instancias del Estado y la sociedad civil, compartiendo con ellos las responsabilidades y oportunidades para consolidar la cultura sindical y promover su desarrollo.

#### Contenido

Módulo I: locución y producción radiofónica. 6 sesiones

Tema 1: los géneros de interpretación

Tema 2: los géneros de opinión.

Tema 3: las fuentes de información y su uso.

Tema 4: medios alternativos de comunicación escrita.

Tema 5: elaboración de productos del curso.

Módulo II: producción de mensajes escritos. 6 sesiones

Tema 1: historia del periodismo y redacción periodística.

Tema 2: tipología de los géneros periodísticos y géneros informativos

Tema 3: los géneros de interpretación

Tema 4: los géneros de opinión, las fuentes de información y su uso.

Tema 5: medios alternativos de comunicación escrita.

Tema 6: elaboración de productos del curso.

Módulo III: producción de mensajes audiovisuales. 6 sesiones.

Tema 1: historia del audiovisual, la imagen.

Tema 2: los planos: la composición visual

Tema 3: la psicología del color

Tema 4: medios visuales alternativos.

Tema 5: elaboración de productos visuales de las organizaciones.

Tema 6: manejo de recursos visuales y audiovisuales

Módulo IV: estrategia comunicacional. 5 sesiones

Tema 1: estrategia comunicacional: procesos de sensibilización planeación de servicios y de visualización de comunicación

Tema 2: promoción, constitución de redes y asociaciones, administración de recursos

Tema 3: análisis de comunicación y opinión pública

Tema 4: manejo de oficinas de prensa

Tema 5: informe final y evaluación

El programa de comunicación alternativa sindical, es una capacitación a nivel técnico, que prepara y capacita a miembros de las organizaciones sindicales, que se encargan de la comunicación en sus organizaciones. El equipo egresado busca la información, procesa y elabora el material de comunicación de acuerdo a los recursos y necesidades de su organización, de esta manera aplica sus conocimientos adquiridos en la formación. La práctica y teoría son dos aspectos estrechamente vinculados en el proceso de capacitación.

*e. programa de formación para gestores legales.*

Objetivo: formar y capacitar a dirigentes y directivos de las organizaciones sindicales, campesinas, mujeres y estudiantes de Derecho, para fortalecer la capacidad de lucha y defensa de sus derechos laborales establecidos en la Legislación Laboral nacional e internacional, con el fin de que jurídica y técnicamente puedan analizar y solventar la problemática de sus miembros y de la clase trabajadora.

Contenido

Módulo 1: fundamentos y principios del derecho del trabajo

1. Denominaciones, definiciones y naturaleza del Derecho de Trabajo.
2. Desarrollo del Derecho de Trabajo en Guatemala.
3. Principios y características ideológicas del Código de Trabajo.
4. Funciones de los Principios del Derecho de Trabajo.
5. Jerarquía de las Normas de Trabajo.
6. Fuentes del Derecho de Trabajo.

Módulo 2: principales instituciones y medios de impugnación para la defensa de los derechos laborales Instituciones laborales:

1. Los Sindicatos, clasificación de sindicato por su naturaleza, por su integración y por la doctrina.
2. Contrato individual del trabajo, Definición, características y alcance del contrato de trabajo.
3. Contrato Colectivo de Trabajo.
4. Pactos y Convenios Colectivos de Condiciones de Trabajo.
5. Ministerio de Trabajo, Inspección General de Trabajo y Dirección General de Trabajo.
6. Suspensión de los Contratos de Trabajo.
7. Prescripción de los Derechos de los Trabajadores y del Patrono.

Medios de impugnación:

1. Recursos Administrativos: Recurso de Revocatoria, Recurso de Reposición.
2. Recursos Judiciales. Recurso de Revocatoria, Recurso de Nulidad, Recurso de Aclaración y de Ampliación, Recurso de Apelación.

Procedimientos en la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social.

1. El Arreglo Directo. Definición, Consejos o comité Ad-hoc

2. La Conciliación. Definición
3. Huelga: Definición y Clases de Huelga.
4. El Paro: Definición y Clases de Paro.
5. Arbitraje: Definición y Clases de Arbitraje.

### Módulo 3: normas e instituciones internacionales del trabajo

#### Normas internacionales del trabajo:

1. Convenios Fundamentales de la OIT.
2. Convenios de OIT, suscritos y ratificados por el Estado de Guatemala.
3. Normas que contienen la Libertad Sindical y Negociación Colectiva:
4. Recomendaciones de OIT.

#### Instituciones y órganos de control internacional del trabajo:

1. Organización Internacional del Trabajo.
2. Denuncias ante la OIT
3. Aplicación de la Normativa y apoyo de las Instituciones internacionales en la defensa de los derechos laborales y contra la flexibilidad laboral.
4. Comisión Interamericana de Derechos Humanos.
5. Corte Interamericana de Derechos Humanos.

El programa para gestores legales, se ha considerado importante, debido a que la naturaleza del trabajo sindical, está vinculado con los derechos laborales específicamente. Existe una serie de conflictos laborales que requieren de procesos administrativos y judiciales, en donde la dirigencia sindical ha llevado los procesos, basada en su experiencia práctica, y para que las gestiones sean más eficientes, surge la necesidad de complementar y enriquecer la experiencia con la teoría y de esa manera, avanzar en la solución de los problemas laborales, que tiene que ver con la constante violación de los derechos humanos y laborales.

#### *f. programa avanzado para dirigentes sindicales.*

Objetivo: capacitar a la dirección del movimiento sindical, con destrezas calificadas para la negociación colectiva y la representación laboral en los cuerpos tripartitos del Estado.

El contenido de este programa se basa en los temas: tripartismo, negociación y pacto colectivo, salario, coyuntura nacional e internacional, economía, y otros temas de relevancia nacional vinculada a la cuestión laboral.

Este programa es permanente y está dirigido a los sindicalistas que participan en las diferentes instancias bipartitas y tripartitas en donde se abordan los temas laborales; en las instancias de negociaciones y de gestión sindical, tanto a nivel nacional e internacional. Asimismo, se abordan temas de carácter nacional, para que las organizaciones tomen decisiones políticas pertinentes, en el contexto que se analiza.

#### g. computación

Como parte de los programas de formación y capacitación sindical, se contempla la capacitación en computación e Internet. El conocimiento en el manejo de cómputo e Internet, buscar facilitar el trabajo de las organizaciones sindicales, potenciando las habilidades y destrezas de sus afiliados en este campo y la comunicación mediante la utilización del Internet facilita la coordinación y el conocimiento de los acontecimientos a nivel nacional e internacional.

El paquete básico contempla:

- Programa Word
- Programa Excel
- Programa power Point
- Programa Correo electrónico e Internet

## BIBLIOGRAFIA

- Aldana, Carlos. (1996). *Pedagogía General Crítica*. Guatemala: Serviprensa Centroamericana.
- Cifuentes, Medina. (2005). *La aventura de investigar: El Plan y la Tesis*. Guatemala: Magna Terra Editores.
- Camacho, Daniel, Menjívar Rafael. *Los movimientos populares en América Latina*. Universidad de las Naciones Unidas: Siglo veintiuno editores.
- Fermoso, P. (1988). *Teoría de la Educación*. México: Editorial Trillas
- Freire, P. (1996). *Pedagogía del Oprimido*. México: Siglo veintiuno editores.
- Frente Nacional de Trabajadores. (2006). *Sistema Educativo del FNT*. Nicaragua.
- Fundación Mario López Larrave. (2007). *Contenido Curricular, Programa de Formación Sindical de Guatemala*. Guatemala.
- González, Carlos. (2007). *Historia de la Educación en Guatemala*. Sexta edición. Guatemala: Editorial Universitaria, Universidad de San Carlos de Guatemala.
- López, M. (1976). *Breve historia del movimiento sindical guatemalteco*. Guatemala: editorial universitaria.
- Luna, L. (2006). *Síntesis histórica del movimiento sindical guatemalteco*. Guatemala: Fundación Mario López Larrave.
- Lagarde, Marcela. (1997). *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*. Colección Posgrado. México: Edición UNAM.
- Monzón, Ana Silvia. (Septiembre 2001). *Cuando Iniciamos el Camino. Participación sindical de las mujeres en Guatemala*. Proyecto para Mujeres trabajadoras de Maquila –OIT- Guatemala.

Morales, Ximena. (Abril 2007). Mujeres en los Sindicatos. Programa de Formación para Defensora en Derecho Laboral. FMLL. Guatemala

Navas, María Guadalupe. (1979). El movimiento sindical como manifestación de la lucha de clases. Guatemala: Editorial universitaria.

Organización Regional Interamericana de Trabajadores, de la Confederación Internacional de Organizaciones sindicales Libres. (2005). Educación para todas y todos a lo largo de la vida. San José Costa Rica, América Central.

Ruano, Edgar, Sánchez, Obando. (2007). Comunismo y movimiento obrero en la vida de Antonio Obando Sánchez 1922-1932. Memorias. La Historia del movimiento obrero en Guatemala. Guatemala: Ediciones del Pensativo.

Ritzer, George. (2002). Teoría sociológica moderna. España: McGraw-Hill/Interamericana de España, S.A.U.

Sáenz de Tejada, Ricardo. INGEP. Universidad Rafael Landívar. (2005). Elecciones, participación política y pueblo maya en Guatemala. Guatemala.

Sánchez, R. (1999). *Usté compañera ... espérese*. Guatemala: Buenas Impresiones.

S. Giner, E. Lamo de Espinosa y C. Torres. (2002). Diccionario de Sociología. España: Alianza Editorial.

Tribunal Supremo Electoral. (Julio 2002). Las percepciones de las mujeres guatemaltecas sobre su participación política. Guatemala: Editorial Serviprensa, S.A.

Universidad Rafael Landívar. (1998). Acuerdos de paz. Guatemala: Fotomecánica De León.

Urrutia, Carmen. Documento ponencia. Secretaría General Departamento Confederal de la Mujer U.S.O. "La participación de la mujeres en las organizaciones sindicales. España.

## BIBLIOWEB

Gómez Cerda, J. (2007, febrero). *Cronología del sindicalismo mundial*. Acción del movimiento de los trabajadores. Extraído el 2 de julio 2007, de <http://www.acmoti.org>

Jacques, D. (1993). *Informe de la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI*, presidida por JACQUES DELORS. Recuperado el 25 de mayo de 2009, de [http://www.unesco.org/education/pdf/DELORS\\_S.PDF](http://www.unesco.org/education/pdf/DELORS_S.PDF)

Educación no formal. Extraído el 14 de noviembre de 2009.  
<http://www.monografias.com/trabajos61/educacion-no-formal/educacion-no-formal.shtml>