



**Apoyado por el Ministerio de Recursos Humanos y Desarrollo de Competencias  
(HRSDC) de Canadá**

**Programa Internacional para la Administración Profesional del Sector Laboral  
(IPPLA)**

**ESTUDIO SOBRE LA SITUACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES DE  
TRABAJADORES EN GUATEMALA**

**Elaborado por  
Adrián Zapata Alamilla**

**Guatemala, diciembre 2010**



Asociación de Investigación y Estudios Sociales

10 calle 7-48 zona 9  
PBX: 2201-6300 Fax: 2360-2259  
e-mail: [asies@asies.org.gt](mailto:asies@asies.org.gt)  
<http://www.asies.org.gt>



Proyecto ejecutado con el apoyo financiero del gobierno de Canadá a través del  
Ministerio de Recursos Humanos y Desarrollo de Competencias (HRSDC- Canadá)  
y la Agencia Canadiense para el Desarrollo Internacional (ACDI)

## Índice

Resumen Ejecutivo .....	3
1. Introducción.....	5
2. Normas legales relativas a la organización sindical y negociación colectiva .....	7
2.1 Constitución Política de la República.....	7
2.2 Convenios internacionales ratificados por Guatemala en materia laboral .....	8
2.3 Código de Trabajo (Dto. Legislativo No. 1441).....	8
2.4 Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado.....	9
3. Breves antecedentes históricos de la organización sindical en Guatemala .....	10
4. La participación sindical en espacios de decisión y de diálogo social .....	15
5. El movimiento sindical en números .....	19
6. Situación del movimiento sindical en Guatemala. ....	29
6.1 Fortalezas y oportunidades del movimiento sindical .....	29
6.2 Debilidades y amenazas que enfrenta el movimiento sindical .....	32
7. Retos del movimiento sindical .....	37
8. Conclusiones.....	39
9. Recomendaciones .....	42
Bibliografía.....	44

*Para evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar o/a para marcar la existencia de ambos géneros, se opta por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.*

## **Resumen Ejecutivo**

La participación de las organizaciones sindicales en el desarrollo de los pueblos es un presupuesto básico para que el mismo se dé en parámetros de paz y cohesión social.

Sin embargo existen una serie de causas endógenas y exógenas, que han dificultado la participación de las agrupaciones de trabajadores en espacios que puedan tener la suficiente incidencia en los procesos democráticos y de desarrollo de los países de la región.

En el caso de Guatemala, la dinámica ha tenido peculiares aristas que han dificultado el desarrollo pleno de las agrupaciones de trabajadores. Desde una política gubernamental represiva de gobiernos autoritarios de corte militar, pasando por un período de transición hacia la paz, en virtud de haber finalizado, por la vía de la negociación política, un conflicto armado interno de más de 36 años de duración, hasta pugnas internas que han generado climas de desconfianza en las bases de las organizaciones de trabajadores.

Las divisiones internas y los espacios cerrados por la tradicional intransigencia de los sectores dominantes han hecho que la acción organizativa de los trabajadores enfrente valladares de difícil superación, lo cual también se refleja en un proceso lento de formación y capacitación sindical para generar propuestas frente a la realidad nacional y mundial.

El presente estudio busca generar un diagnóstico que sirva como instrumento para facilitar la comprensión y continuidad de la lucha de los trabajadores en Guatemala, buscando con ello la optimización del clima laboral, lo que, aunado a los espacios de diálogos válidamente explotados, favorezcan un desarrollo como nación.

El conocimiento de la historia del movimiento sindical guatemalteco, conjugada con los datos estadísticos y un análisis de las fortalezas y debilidades que se enfrentan, constituirá un instrumento útil para el correcto actuar del movimiento sindical en el país.

Para entender la situación actual de este movimiento es indispensable tener una idea de lo que ha sido la historia política y social en Guatemala, entendiendo que la transición de gobiernos militares a una aún insuficiente democracia ha tenido indudables efectos en el desarrollo del movimiento obrero-campesino.

De igual forma, contar con datos estadísticos que permitan visualizar la realidad nacional es indispensable para que el diagnóstico pretendido tenga un respaldo empírico.

El trabajo desarrollado ha sido nutrido por diversas fuentes, dentro de las cuales destaca la información proporcionada por actores clave y diversos dirigentes, para determinar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que se enfrentan en el desarrollo de las actividades sindicales en Guatemala.

Por otro lado, la crisis que golpea a la región, y la amenaza de un retardo considerable para que existan evidencias de una franca salida de la misma, hacen impostergable tomar medidas para mitigar los efectos que ella tiene sobre la clase trabajadora.

Es en este contexto que las organizaciones de trabajadores de la región deben cerrar filas y contar con los suficientes insumos que les sirvan de soporte para la defensa de las conquistas históricas en el tema laboral.

## **1. Introducción**

En el marco del Proyecto denominado Red de Asesoría Laboral para Centro América y República Dominicana (REAL CARD), se pretende contribuir a mejorar el cumplimiento de la legislación laboral, particularmente de los derechos fundamentales de los trabajadores. Lo anterior mediante el fortalecimiento de las organizaciones de empleadores y trabajadores para participar eficazmente en procesos orientados a la armonización de las relaciones laborales y alcanzar acuerdos relativos al cumplimiento de los derechos fundamentales en el trabajo.

En este contexto, fortalecer la capacidad de propuesta de las organizaciones de trabajadores resulta un tema medular, y para tal efecto es de suma utilidad contar con un instrumento que permita identificar las posibilidades de establecer procesos de coordinación y cooperación, así como objetivos comunes que pueden promover en el corto y mediano plazo, objetivo del estudio que se presenta.

No obstante la voluntad y los múltiples esfuerzos realizados por las organizaciones de trabajadores, éstas han encontrado serias dificultades para impulsar propuestas que faciliten y garanticen la aplicación de la normativa laboral en el país, aún en lo relacionado con las garantías mínimas de los trabajadores. Lo anterior provoca un clima de irrespeto a dichos derechos, así como la correspondiente impunidad por el quebrantamiento de éstas.

Resulta imperativo generar, tanto espacios de participación de la clase trabajadora organizada, como capacidad de las organizaciones de trabajadores para incidir en la tutela de los preceptos fundamentales en materia laboral.

Las propuestas formuladas por las agrupaciones de trabajadores para buscar la protección de los derechos laborales deben contar con un fundamento técnico y una comprensión realista del contexto nacional, que permita una aplicación adecuada a la realidad que se vive en los diversos centros de trabajo en el país. Ante esta premisa, la participación de los trabajadores deviene indispensable, ya que son precisamente ellos quienes padecen las vicisitudes que se generan en el desarrollo de las relaciones laborales y, por lo mismo, cuentan con la legitimidad, la experiencia y el conocimiento directos de la situación que viven los trabajadores, ante el irrespeto de la normativa vigente en materia laboral.

La existencia de espacios de participación para proponer mecanismos de protección a los derechos fundamentales de los trabajadores es insuficiente si no se cuenta con la capacidad de generar propuestas que sean viables, tanto en el plano legal como social, político y económico, para buscar el cumplimiento de la legislación laboral en Guatemala.

Los espacios de participación, concebidos como instancias tripartitas, deben generarse en un ambiente de cordialidad y de igualdad de condiciones, para lo cual es indispensable el apoyo técnico a las agrupaciones de trabajadores, buscando con ello que los aportes que surjan de éstas se realicen en un marco técnico jurídico que se amolde a los requerimientos económicos, políticos, sociales y legales del país.

Es mediante el consenso que deben alcanzarse soluciones en a la problemática laboral, debiéndose tener una adecuada comprensión del contexto en que se desarrolla la dinámica laboral guatemalteca. Dichas soluciones deben basarse en acuerdos entre las partes intervinientes.

El reconocimiento de la necesidad de encontrar consensos entre el Estado, los trabajadores y los empleadores resulta estratégico en función de los intereses nacionales, que requiere de acuerdos básicos entre el capital y el trabajo, en el caso de la actividad productiva y entre el Estado y sus trabajadores, en el caso del funcionamiento eficaz y eficiente de la institucionalidad pública.

En este contexto, es pertinente recordar que el diálogo social constituye un instrumento poderoso para atender la problemática social imperante en países como Guatemala ya que es por medio de éste en sus múltiples formas y niveles, desde la cooperación y las consultas tripartitas hasta la negociación colectiva en la propia empresa, que se consiguen las mejores soluciones.

Ahora bien, el diálogo social resulta estéril si las agrupaciones de trabajadores no cuentan con los elementos necesarios que optimicen su participación en él, como lo son la capacidad de propuesta, la resolución de los problemas al interior de las organizaciones sindicales y la necesaria unión entre éstas. En este sentido, las organizaciones de trabajadores deben tomar las medidas necesarias para atender las causas, tanto endógenas como exógenas, que pudieren afectar su desarrollo. Lo antes indicado debe partir de un estudio-diagnostico, mediante el cual se puedan determinar los aciertos y las debilidades, cuyo conocimiento es un presupuesto para mejorar el desempeño de dichas agrupaciones.

A efecto de realizar el estudio referido en el párrafo precedente, debe tomarse en cuenta la historia del movimiento sindical en Guatemala y la legislación vigente en materia laboral que rige el actuar de las agrupaciones de trabajadores en el país, para que, partiendo de ello, pueda establecerse la situación actual de las organizaciones, apuntalando los aciertos y corrigiendo los errores cometidos en el pasado y en el presente.

Consideramos que los elementos referidos brevemente en los párrafos anteriores son los fundamentales para impulsar un proyecto que pretende contribuir a mejorar el cumplimiento de la legislación laboral particularmente de los derechos fundamentales de los trabajadores.

## **2. Normas legales relativas a la organización sindical y negociación colectiva**

Dentro de la legislación vigente en Guatemala, y atendiendo al orden jerárquico de los cuerpos normativos, la temática relativa a la organización sindical y negociación colectiva se encuentra regulada en la Constitución Política de la República, en Convenios Internacionales relativos al tema ratificados por Guatemala, en el Código de Trabajo, en la Ley de Sindicalización y Huelga de los Trabajadores del Estado, y en normas específicas de algunos entes estatales, así como en los diversos pactos y convenios colectivos alcanzados mediante la negociación por los trabajadores organizados.

### **2.1 Constitución Política de la República**

Como fundamento del Estado, y en atención al corte humanista que la caracteriza, la Constitución Política de la República de Guatemala reconoce, fomenta y protege los derechos humanos, dentro de las cuales se encuentran los derechos laborales nominados como derechos sociales y que en los desarrollos más avanzados existentes sobre la materia ya nadie duda en incluirlos como tales. Las garantías laborales se establecen como las mínimas que el Estado debe atender. Dentro de los derechos antes indicados, se encuentra el de la libre asociación y sindicación, concebidos como instrumentos para alcanzar la justicia social.

La Carta Fundamental establece en su artículo 102, literal *q*, la libertad de sindicación para los trabajadores, pudiendo ejercer este derecho sin discriminación alguna y sin que exista sujeción a autorización previa. Es prohibido para el empleador reprimir el ejercicio de este derecho mediante el despido. Esta protección se adquiere desde el momento de dar aviso al ente administrativo del trabajo sobre la conformación de la agrupación sindical.

De igual forma, el artículo 104 constitucional reconoce el derecho de huelga y paro ejercido de conformidad con la ley, fijando como posibles razones aquellas de tipo económico y social, delegando en el derecho interno el establecimiento de los casos en los cuales el derecho de huelga y paro no serán permitidos.

En el artículo 106 de la Constitución se establece la irrenunciabilidad de los derechos laborales, los cuales serán susceptibles de superación mediante la negociación individual o colectiva, razón por la cual el Estado debe fomentar y proteger esta forma de acuerdos.

En el caso de los trabajadores del Estado, existe una limitación constitucional (artículo 116) para el ejercicio del derecho de huelga, ya que éste únicamente podrá ejercitarse en la forma que se preceptuó en la ley de la materia. Esta limitación se convierte en una prohibición constitucional al ejercicio del derecho de huelga cuando se trate de servicios públicos esenciales.

## **2.2 Convenios internacionales ratificados por Guatemala en materia laboral**

Como una forma de respeto a la soberanía nacional, la Constitución Política de la República en su artículo 46 establece, como principio general, que en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala tienen preeminencia sobre el derecho interno. De tal suerte, y en virtud de la naturaleza de los derechos sociales contenidos en los instrumentos ratificados por Guatemala, en materia laboral serán superiores a las leyes ordinarias, no así a la Carta Magna, por el principio de supralegalidad de la Constitución.

Lo antes expuesto no genera la confrontación normativa que se da entre la Constitución y los convenios internacionales ratificados por Guatemala en temas distintos a derechos humanos, ya que la propia Carta Magna en la literal *t*, del artículo 102, ordena la participación del Estado guatemalteco en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones, reconociendo dichos instrumentos como parte de las garantías mínimas de las cuales gozan los trabajadores del país.

Estos convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) son el Convenio 87, “Referente a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación, el Convenio 98 “Relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho sindical”, el Convenio 11 “Relativo a los derechos de asociación y coalición de los trabajadores agrícolas”, el Convenio 141 “Sobre las organizaciones de trabajadores rurales y su función en el desarrollo económico y social, y el Convenio 154 “Sobre el fomento de la negociación colectiva”.

De igual forma, Guatemala es signataria de otros instrumentos internacionales que generan obligaciones en el tema sindical y de negociación colectiva como lo son, entre otros, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; la Declaración Universal de los Derechos del Hombre; la Convención Americana sobre Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

## **2.3 Código de Trabajo (Dto. Legislativo No. 1441)**

La legislación laboral (Código de Trabajo de la República de Guatemala) regula lo relativo a las agrupaciones sindicales en su Título Sexto, capítulo único (específicamente en el artículo 234), en donde se establecen tanto los derechos como las obligaciones de las agrupaciones sindicales del país. En dicho articulado se recogen preceptos como el respeto a los principios democráticos y a la voluntad de la mayoría.

De igual forma, se establece la clasificación de los sindicatos y su forma de operar dentro de un marco de legalidad y legitimidad, atendiendo especialmente a la protección estatal para el libre ejercicio de sus derechos, evitando así actos represivos o limitantes a los derechos de libre asociación y sindicación.



Debe resaltarse que las agrupaciones de trabajadores legalmente constituidas como sindicatos tienen facultades para participar en negociaciones colectivas específicas, a diferencia de las organizaciones de trabajadores no sindicatos (grupos coaligados o comités ad-hoc), las cuales se ven limitadas para actuar en ciertos espacios.

Ejemplo de lo anterior es la contratación colectiva de trabajo, la negociación y suscripción de pactos colectivos de condiciones de trabajo, y el pacto colectivo de industria, de actividad económica o región determinada.

A diferencia de los sindicatos, las agrupaciones de trabajadores constituidas de manera circunstancial, cuentan con limitaciones en cuanto a la naturaleza y alcance de la negociación que desarrollan (suscripción de los instrumentos indicados en el párrafo precedente). Sin embargo, ello no implica una imposibilidad de generar espacios de diálogo y alcanzar acuerdos para mejorar condiciones laborales o resolver alguna problemática surgida en los centros de trabajo. Dichos acuerdos cuentan con la misma fuerza coercitiva que los alcanzados por agrupaciones sindicales.

Un ejemplo de lo anterior se da cuando surge algún conflicto colectivo de carácter económico social. En el caso de ser impulsado por una agrupación sindical, el acuerdo alcanzado con el empleador se plasmará en un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, con una vinculación y alcance general para todos los trabajadores, sindicados o no. En caso de ser una agrupación de trabajadores no organizados en un sindicato quien impulsa un conflicto colectivo (Comités Ad-Hoc o grupos coaligados), los acuerdos alcanzados se plasmarán en un Convenio Colectivo, el cual tendrá la misma vinculación, generalidad y coerción que un Pacto Colectivo suscrito por un sindicato.

#### **2.4 Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado (Dto. 71-86) y sus reformas**

No obstante la tendencia mundial en cuanto al reconocimiento legal del derecho de asociación y sindicación de todos los trabajadores (sin importar la naturaleza del trabajo desarrollado), así como de la reivindicación de la huelga como el principal instrumento de presión para alcanzar sus objetivos, existen en Guatemala limitaciones legales en dicho tópico.

En el caso de los trabajadores del Estado, se reconoce el derecho de asociación y sindicación, mientras que el derecho de huelga encuentra una limitación, orientando de manera legal la solución a la conflictividad por medio del arreglo directo o bien por el arbitraje obligatorio.

Debe resaltarse que las relaciones laborales que se desarrollan entre el Estado y sus trabajadores ameritan un tratamiento legal y conceptual distinto a aquellas que se desarrollan al amparo del Derecho Privado.

Un elemento central de esta diferencia es la naturaleza de los sujetos involucrados en esta relación y los propósitos de la actividad que se regula. Lo anterior obedece a que los sujetos de Derecho Público pueden realizar aquellos actos (verbigracia, asumir

compromisos) que expresamente establecen los cuerpos normativos que regulan su actuar administrativo.

Así las cosas, la posibilidad de generar mejoras a condiciones laborales, en temas salariales por ejemplo, se verán supeditadas a la normativa presupuestaria que permita dicha mejora. Pero además, los propósitos de la práctica regulada están directamente relacionados con el fin supremo del estado: alcanzar el bien común y no la obtención de ganancia. Esta diferencia debe tener un significado relevante en la normativa que regula su práctica.

En el caso de la negociación entre el Estado y sus organizaciones de trabajadores, el tema de la negociación y sus alcances debe verificarse en un marco trazado por la diversa normativa que regula el actuar estatal.

Lo antes expuesto genera un camino más complejo, pero no imposible, para alcanzar mejores condiciones laborales para los empleados del sector público, siendo indispensable contar con espacios de diálogo y negociación, así como con la voluntad política de las autoridades de turno para lograr el objetivo trazado.

### **3. Breves antecedentes históricos de la organización sindical en Guatemala**

La referencia histórica sobre el movimiento sindical guatemalteco que a continuación se intenta, se hace relacionándola con el proceso socio político nacional. Sin esta relación no es posible entender las vicisitudes sufridas, los logros obtenidos y los retos enfrentados por un movimiento sindical reprimido y diezmado en su dirigencia y militancia.

Guatemala fue uno de los países de la región que sufrió un conflicto armado interno (más de tres décadas), el cual se caracterizó por la política gubernamental de represión a cualquier estallido social que pudiera incrementar la conflictividad en el país.

En el marco de la guerra fría entonces imperante, y bajo la influencia de la política de seguridad nacional de inspiración estadounidense, el Estado guatemalteco asumió la contrainsurgencia como el marco de su actuación, con el propósito estratégico de enfrentar la insurgencia armada, la cual fue definida como el enemigo interno a derrotar a cualquier costo. Consecuente con esta visión, el Estado contrainsurgente se militarizó, manteniendo algunas formas de participación electoral subordinadas a los propósitos referidos.

En esta estrategia, las expresiones de lucha social se ubicaron en esta polarización y fueron sistemáticamente reprimidas bajo el argumento de que su dirigencia militaba en las organizaciones armadas insurgentes. En este sentido, ha decir de algunos de los entrevistados, no todos los dirigentes en la lucha social militaban en las referidas organizaciones, sino que en ciertos casos se trató de una coincidencia de metas ideológicas. Sin embargo estos argumentos eran irrelevantes para la estrategia gubernamental y el movimiento sindical fue víctima de esta política represiva que se aplicó de manera sistemática y generalizada.

Dentro de dicha dinámica, el sector sindical fue uno de los más golpeados, llegando en algún momento en la década de los 80 a encontrarse casi totalmente desarticulado.

El gobierno de facto del General Ríos Mont recurre a una estrategia que ya había sido empleada en el año 1954 para controlar las reivindicaciones sociales, buscando la reactivación de agrupaciones sindicales que no tuvieran una orientación ideológica revolucionaria, recurriendo a la visión del sindicalismo libre de corte norteamericano para liberar al sindicalismo guatemalteco de elementos ideológicos “no deseados”. Dicha reactivación contemplaba una única condición, que era la organización estrictamente de tipo reivindicativo, sin tolerar un sindicalismo revolucionario. Esta estrategia se impulsa aprovechando el proceso de transición democrática que se vislumbraba en el futuro cercano, a partir del derrocamiento de Lucas García y en el marco de la necesidad de mejorar la imagen interna y externa del gobierno de facto.

Este proceso de reactivación culmina con la fundación de la Confederación de Unidad Sindical de Guatemala (CUSG) en 1983, heredera de la Confederación Nacional de Trabajadores (CNT) de la época anterior. Esta central se constituyó con siete federaciones, siendo estas: Federación Campesina de Guatemala (FCG), Federación Nacional de Trabajadores Agrícolas y Campesinos, Federación Nacional de Comunidades Agrícolas e Indígenas de Guatemala (FENACAIG), Federación Nacional de Organizaciones Campesinas (FENOCAM), Federación de Trabajadores de Izabal y Consejo sindical de Guatemala (CSG)<sup>1</sup>.

Como reacción a las medidas impulsadas por el gobierno de facto, se da un proceso unitario por parte de las organizaciones que conformaron la CGTG, otra expresión de convergencia sindical que se consideraba independiente del gobierno, con una orientación hacia el pensamiento social cristiano.

Luego de este esfuerzo de rearticulación del movimiento sindical en el país, al año siguiente, 1984, surge un repunte de lucha reivindicativa por parte del movimiento sindical en Guatemala, fruto del dramático impacto que tuvieron los problemas macroeconómicos sobre la clase trabajadora.

Teniendo como génesis el proceso reivindicativo descrito, el gobierno promulgó en enero de 1985 la “Ley de Protección al Consumidor”, lo que implicaba un reconocimiento tácito por parte del Estado de la difícil situación inflacionaria sufrida por los guatemaltecos y reivindicaba la postura de algunas agrupaciones de trabajadores sobre dicho tema.

Ya en el camino hacia la transición a la democracia, se convocó a una Asamblea Nacional Constituyente para promulgar una nueva Constitución, la cual generó grandes esperanzas por parte de las organizaciones de trabajadores para que se reconocieran preceptos como la libre sindicación de los trabajadores, y en particular, de los trabajadores del Estado; así del ejercicio de la huelga, que les había sido conculcado desde 1954. Fruto de ello se inicia, aún antes de la emisión de dichos cuerpos normativos, la formación de sindicatos de trabajadores en las dependencias públicas, creando entre 1985 y 1986 la Unión Sindical Guatemalteca de Trabajadores del Estado

---

<sup>1</sup> ASIES, MAS DE 100 AÑOS DEL MOVIMIENTO OBRERO URBANO EN GUATEMALA, RECOMPOSICIÓN Y BUSQUEDA DE UNIDAD DEL MOVIMIENTO SINDICAL (1982-1990) tomo IV. Guatemala.

(UNSIGTE) y luego se organiza con más de 20 sindicatos la Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores del Estado de Guatemala (FENASTEG).

Es en 1985 que se constituye la Unidad Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSI TRAGUA), con una tendencia popular y democrática, aglutinando a trabajadores de la iniciativa privada.

No es sino hasta 1985 que el país logra parcialmente iniciar un proceso de transición democrática con la vigencia de la actual Constitución. Se producen así las primeras elecciones sin fraude, lo que permitió la asunción al poder de un gobierno civil, demócrata cristiano.

Sin embargo, el conflicto armando interno continuó, generándose enfrentamientos militares en el interior del país, mientras que en las sedes urbanas el movimiento obrero hacía esfuerzos por subsistir, pues la persecución política hacia dirigentes sindicales señalados de tener vínculos con las organizaciones insurgentes no sufrió mayor cambio.

El nuevo gobierno demócrata cristiano se caracterizó por fomentar una apertura y libertad sindical, que permitió el surgimiento de una diversidad de organizaciones sindicales lo que, paradójicamente, atomizó el movimiento, debilitándolo y generando más divisiones de las ya existentes.

El citado gobierno buscó paliar la crisis económica entonces existente, llamando a un esfuerzo de austeridad colectiva, impulsando un programa de estabilización económica llamado Programa de Reordenamiento Económico y Social (PRES), el cual fue objetado por las principales centrales de trabajadores del país, haciendo eco al clamor general por un incremento salarial. Esta batalla fue perdida por las agrupaciones de trabajadores, en virtud del impacto financiero que implicaba para los empleadores el acceder a sus peticiones.

A finales del año de 1987, el gobierno toma nuevas medidas económicas, anunciando un incremento del 40% en las tarifas de la energía eléctrica y la liberación de los precios del pan, frijol y trigo. Esta medida fue el detonante de un renovado proceso unitario de las organizaciones de trabajadores. El 22 de diciembre de ese año la Unidad Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSI TRAGUA), la Confederación de Unidad Sindical de Guatemala (CUSG), la Confederación General de Trabajadores de Guatemala (CGTG), la Federación Nacional de Trabajadores del Estado de Guatemala (FENASTEG), el Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional de Electrificación (STINDE) y el Sindicato Luz y Fuerza firman un manifiesto que expresa un rotundo NO a las medidas gubernamentales. Aunado a lo anterior, mediante dicho manifiesto se hizo un llamado a todas las demás organizaciones de obreros, campesinos, artesanos, pequeños comerciantes, estudiantes, pobladores y amas de casa, así como al “pueblo en general”, a sumarse a las protestas e iniciar acciones como la negativa de pago de los recibos por consumo de energía eléctrica. De este modo, las organizaciones firmantes dan a conocer la constitución de la nueva alianza llamada Unidad de Acción Sindical y Popular (UASP)<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Op cit. P.169

Ante la manifestación de unidad antes relatada, el gobierno decide iniciar un proceso de diálogo, dando marcha atrás en las medidas tomadas, viéndose obligado a firmar el 8 de marzo de 1988 el “Primer Pacto Social” con el sindicalismo guatemalteco.

La experiencia narrada evidencia la fortaleza que brinda la unidad de las agrupaciones no solo laborales, sino de toda la sociedad, ante actos de autoridad contrarios al interés colectivo.

Sin embargo, en el mes de junio de 1988 se da un rompimiento del dialogo entre el gobierno y la UASP, por la liberación de precios que decretó el gobierno y el incremento de los mismos que obviamente sobrevino. La agrupación sindical amenaza con una huelga general si el Ejecutivo no da marcha atrás en las medidas tomadas.

A raíz de esta situación, el gobierno hace un llamado a un Encuentro Nacional de las agrupaciones de trabajadores y el sector empresarial para alcanzar un Pacto Social que permita superar la crisis. El pacto fracasa, en primer lugar por la postura inflexible del sector empresarial, quien acusa al gobierno de falta de voluntad al no manifestar su actitud ante los problemas que enfrenta la economía del país –postura pasiva ante la dinámica vivida-.

La actitud de la UASP frente a la intención gubernamental de suscribir ese Pacto Social, mediante un Encuentro Nacional, también fue de rechazo, pues estimaba que ello no solucionaba la crisis que sufría el país, siendo imperativa la realización de un auténtico Diálogo Nacional que involucrara a todos los sectores, ya que esto era presupuesto para alcanzar un Pacto Social, fracasando así el intento gubernamental.

El 20 de febrero de 1989, en un nuevo intento por paliar la situación que sufría el país, arranca el Diálogo Nacional, en el cual participaron los 84 delegados de las 47 organizaciones sociales inscritas legalmente, que representaban prácticamente a todos los sectores de la sociedad civil guatemalteca. Sin embargo, el recrudecimiento de la violencia y la represión, entre otros factores, originaron el gradual desmoronamiento de esta instancia. En este año se produjo el secuestro y desaparición de connotados dirigentes estudiantiles de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Fruto de diversos compromisos adquiridos e incumplidos por el gobiernos demócrata cristiano para atender la problemática social y laboral que se arrastraba de los gobiernos de facto precedentes, la segunda mitad del gobierno de Vinicio Cerezo se caracterizó por diversas movilizaciones sociales, tanto en el sector público como privado, siendo algunos de ellos: el de la Cruz Roja, el de la Fábrica de textiles LUNAFIL, el de la Fábrica de Acumuladores Victor, el del sector salubrista, el de la Empresa Portuaria de Santo Tomas de Castilla, el de la Universidad de San Carlos, el de la Fábrica de plásticos Petrosteel, el del Magisterio Nacional, y el de la empresa del vidrio CAVISA.

En 1990 se realizan elecciones generales, y asume el segundo gobierno de la transición democrática, donde resulta electo Jorge Serrano Elías, quien, a diferencia del gobierno anterior, llega al poder con minoría en el Legislativo. Este gobierno también fracasó en su intento por concretar un Pacto Social con la participación de trabajadores y empresarios. El gobierno de Serrano Elías estuvo caracterizado por un sinnúmero de escándalos de corrupción, que generaban un clima de ingobernabilidad; sin embargo, en

1993 se realizan elecciones municipales logrando alcanzar la mayoría de corporación, lo cual fue interpretado por el gobernante como un respaldo popular.

Gran parte de las agrupaciones sindicales se mostraron renuentes a las actuaciones del nuevo gobierno, negándose a participar en algunos procesos de dialogo impulsados por él, lo que generó un clima adverso en las relaciones laborales en el país. No obstante ello y ante la impostergable necesidad evolutiva de la legislación laboral se logró alcanzar un acuerdo tripartito para reformar el Código de Trabajo mediante el Decreto Legislativo 64-92.

Fruto de los resultados de las elecciones municipales y con el apoyo de cierto sector de las fuerzas castrenses, en mayo de 1993 el presidente Serrano decidió quebrantar el orden institucional, lo cual no rindió los frutos deseados por los golpistas y, en un regreso al orden constitucional, asume la presidencia el licenciado Ramiro de León Carpio, para culminar el periodo de gobierno.

La administración de Ramiro de León careció de una política laboral. A causa de ello, los pocos logros alcanzados mediante la negociación colectiva se dieron en pactos y convenios colectivos suscritos de manera particular por los distintos entes de gobierno.

Para las elecciones generales convocadas en el año 1995 el proceso de diálogo para alcanzar la paz en el país se encontraba avanzado, y, en este contexto, asumió la presidencia Alvaro Arzú, miembro de una familia de prominentes empresarios, pero con una visión más avanzada y políticamente autónoma, de lo que la derecha tradicional de Guatemala había demostrado a lo largo de la historia.

A partir de la firma de la paz en el año 1996 el panorama socio-político cambió, generándose espacios de desarrollo para las agrupaciones de trabajadores que lograron mantenerse vigentes y oportunidades para el surgimiento de nuevas.

Sin embargo, estos nuevos espacios no se abstrajeron de los resabios de la conflictividad sufrida y materializada en el pasado en actos represivos a dirigentes sindicales generó en su momento una cultura de temor e incertidumbre en la clase trabajadora del país, a tal extremo que impactó drásticamente en el número de afiliados a organizaciones de trabajadores. Asimismo, en dicha época de represión se aniquiló la dirigencia sindical, surgiendo una marcada falta de credibilidad en los pocos líderes históricos de los diversos movimientos y agrupaciones. En virtud de lo antes expuesto, la generación de cuadros nuevos en el seno de las agrupaciones de trabajadores ha sido una ardua tarea, cuyos pocos éxitos ha dificultado el desarrollo de las agrupaciones de trabajadores y su incidencia en la vida socio-política nacional.

Un elemento importante a considerar en la post guerra es la debilidad de la expresión política de izquierda en el país. Las organizaciones sindicales no han encontrado un referente ideológico político que medie sus intereses ante el Estado.

A esta debilidad política se suma la poca capacidad movilizadora que el movimiento sindical expresa, a excepción del magisterio nacional y, en menor medida, los trabajadores de la salud. Esta constatación no incluye al movimiento campesino, que tiene una significativa capacidad movilizadora. También es importante señalar la

incapacidad que han tenido los diversos liderazgos sindicales para impulsar con éxito procesos de unidad de acción y, menos aún, de unidad orgánica.

Es muy relevante señalar la escasa presencia del movimiento sindical en el ámbito de las empresas privadas. Esta es una debilidad estratégica para el movimiento sindical, puesto que está muy limitado en su capacidad negociador frente al capital. El sindicalismo en Guatemala, por lo tanto, tiene alguna importancia negociadora frente al Estado, pero no de cara a los dueños de los medios de producción.

Hay que señalar que esa debilidad no es exclusiva de nuestro país. El debilitamiento del movimiento sindical es bastante generalizado en la mayoría de países de América Latina. Hay diversos factores económicos, políticos e ideológicos que explican esta extenuación del sindicalismo mundial.

El movimiento sindical ha tenido mínimos espacios de incidencia nacional (con excepción del movimiento magisterial) y, por ende, las reivindicaciones y alcances de la lucha de los trabajadores ha sido sumamente difícil. Las dirigencias sindicales en Guatemala, además de divididas y con poca capacidad de renovación, no parecen encontrar los caminos para fortalecer sus niveles organizativos, sus necesarios procesos de unidad, su métodos de lucha, su capacidad propositiva y su adaptación a las nuevas condiciones mundiales.

Sin embargo, la crisis que enfrentamos plantea también las oportunidades para que el movimiento sindical pueda retomar sus luchas con mayor fuerza, amparado en el evidente fracaso del modelo económico prevaleciente durante los últimos años, el deterioro de las condiciones de vida de los trabajadores y la mayor claridad ahora existente sobre la necesidad de encontrar nuevas alternativas para el desarrollo, mediante nuevos pactos sociales, donde el sindicalismo debe ser un actor propositivo y protagónico.

Actualmente, las organizaciones sindicales del país se encuentran afectadas en una serie de pugnas, la mayoría de ellas generadas por la obtención del reconocimiento de representatividad ante las centrales de trabajadores a nivel internacional. Aunado a ello, la falta de plataformas políticas que permitan la identificación y participación de las agrupaciones de trabajadores en la toma de decisiones de trascendencia nacional, genera debilidades en materia de orientación y liderazgo contribuyendo a que se mantenga la división del movimiento a nivel nacional.

Por otro lado, la participación de líderes sindicales en proyectos políticos ha propiciado que la división existente se vea incrementada por intereses individuales.

#### **4. La participación sindical en espacios de decisión y de diálogo social**

Históricamente, la clase trabajadora organizada ha sido excluida de los espacios de decisión en el ámbito nacional, ello en virtud de que las cúpulas empresariales, (protagonistas permanentes en dichos espacios) han sido la referencia directa en cuanto a los intereses que el Estado ha protegido permanentemente de manera prioritaria.

En este escenario, las debilidades por factores endógenos y exógenos del movimiento sindical ha favorecido la hegemonía de las cúpulas empresariales en la conducción del país.

Dentro de las distintas herramientas para impulsar los intereses y propuestas de las agrupaciones sindicales se encuentra el diálogo social. Este instrumento se constituye en una herramienta indispensable para que la clase trabajadora organizada pueda participar en la toma de decisiones.

Como contraparte natural de las organizaciones sindicales en el proceso de diálogo social se encuentra el Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF), que reúne a las más importantes e históricas asociaciones empresariales de cada sector de la economía, lo que le concede mucho poder e incidencia pública, aunado a la capacidad financiera para temas organizativos y de defensa de intereses propios.

El CACIF no ha estado exento de procesos de divisionismo, habiendo dos grupos claramente diferenciados, uno de ellos, al que denominaremos sector moderado, que pregona (sin que dicha postura haya sido comprobable) una actitud menos inflexible en cuestiones tributarias y de benevolencia social, y otro de línea dura, en ocasiones se ha inconformado con el primero y que en oportunidades anteriores ha generado procesos de desestabilización gubernamental en defensa de sus intereses.

Un claro ejemplo del divisionismo antes descrito se puede observar en la salida de algunos comerciantes del país del CACIF, para conformar la Cámara de Comercio.

Por otro lado, aparece como actor protagónico en los procesos de diálogo social el gobierno nacional por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en consonancia con la obligación conceptual y legal de velar por el cumplimiento y mejoramiento del régimen jurídico laboral y de la previsión social.

Un referente importante para la implementación de los procesos de diálogo social lo encontramos en las reformas al Código de Trabajo<sup>3</sup>, mediante las cuales se limitan las facultades sancionatorias del Organismo Judicial, trasladando dichas facultades al órgano administrativo del Ejecutivo (Inspección General del Trabajo), y se abren espacios a los llamados organismos tripartitos, los que supuestamente darían vida a un proceso nacional de diálogo social, el cual pretende abarcar temas más ambiciosos que la protección a las garantías laborales mínimas (verbigracia, incidencia en decisiones estatales en la vida nacional)

La implementación del diálogo social se encuentra enmarcada en el concepto del tripartismo o relaciones tripartitas, que constituye la esencia del sistema de normas internacionales de trabajo y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y, en el caso de Guatemala dicho esfuerzo se encuentra apuntalado en los compromisos asumidos mediante los acuerdos de paz en concordancia con lo estipulado en el Convenio 144 de la OIT .

Es bien sabido que para alcanzar la cohesión social se requiere de espacios de discusión y aporte en el que participen todos los sectores de la sociedad; pero dicha participación

---

<sup>3</sup> Contenidas en el Decreto 18-2001 del Congreso de la República.



debe ser desarrollada con responsabilidad, capacidad y flexibilidad. Aquí es importante aclarar la referencia al concepto de cohesión social, que en Guatemala se ha reducido al tema de las transferencias económicas condicionadas, cuando tiene un alcance estratégico y hace mención a los elementos de bienestar que posibilitan a la población de un Estado sentirse cohesionados, lo cual resulta imposible de concebir cuando existen condiciones de gran desigualdad, expresadas en pobreza y exclusión social.

En consonancia con lo anterior, afirmamos que los procesos de diálogo social resultarían infértiles si son concebidos por el Estado como una forma dilatoria para enfrentar los problemas que tenemos como nación o bien si los sectores que participan en ellos asumen posturas extremas que niegan las posibilidades de encontrar consensos. .

En el caso de la representación sindical, existen apreciaciones que sugieren que una falta de participación unitaria, limitadas capacidades para dialogar de acuerdo con los intereses de la clase trabajadora, cooptación de representación sindical por otras fuerzas e instancias, pocos logros y resultados, etc., han generado que la participación de clase encuentre serios valladares. Sin embargo, es innegable la preocupación de trabajadoras y trabajadores por acompañar iniciativas y acciones que bien podrían generar espacios de comunicación y negociación de aspectos importantes para el desarrollo del país.

En el tema que nos ocupa, la participación estatal mediante el Ministerio de Trabajo constituye un esfuerzo significativo para la creación de ambientes adecuados en la optimización de las relaciones obrero patronales a nivel nacional. No cabe duda que en la medida en que se logre desarrollar este proceso que se persigue implementar con la presente iniciativa, habrá factores que indiscutiblemente deberán prevalecer, como lo son el respeto a los principios de libertad de asociación y sindicación, así como los demás preceptos fundamentales del Derecho del Trabajo.

El diálogo social en Guatemala ha tenido algunas experiencias dignas de resaltar, las cuales han constituido precedentes que vale la pena repetir y corregir para lograr ambientes laborales adecuados y condiciones laborales más beneficiosas.

Algunos ejemplos de ello son:

- Comisión Nacional de Reconciliación, derivada de los Acuerdos de Esquipulas en 1988, esfuerzo que generó espacios importantes para alcanzar la firma de la paz en 1996.
- Mesas Políticas de concertación Social, convocadas durante el gobierno del presidente Cerezo en 1986, las cuales se enfocaron en alcanzar acuerdos en políticas públicas, mismas que fracasaron por ser consideradas por algunos sectores como distractoras de la problemática política y económica sufrida por el país.
- Pacto Social, convocado en 1991 por el presidente Serrano, que no logró mucho eco por carecer de suficiente respaldo, en cuya temática figuraban aspectos de relevancia en lo laboral.
- Instancia Nacional de Consenso, que surge como un espacio de participación democrática de todos los sectores sociales, a raíz del intento fallido de

autogolpe del presidente Serrano, pero con la llegada de un nuevo gobierno se dio una finalización paulatina de dicha instancia.

- Asamblea de la Sociedad Civil, la cual nutrió el proceso de paz desde la postura de una sociedad civil organizada, generadora de propuestas y recomendaciones.
- Acuerdo básico para la modernización de la caficultura. Este esfuerzo merece especial mención por los sectores participantes, ya que fue el primero en su género suscrito por organizaciones sindicales y de uno de los principales sectores de empleadores del país (Asociación Nacional del Café, -ANACAFE- y el Consejo Nacional Unitario de Trabajadores -CNUT-)-
- Encuentros de Actualización, enfocados en la modernización del Estado (1997).
- Pacto fiscal, el cual encuentra fundamento constitucional y en los acuerdos de paz, buscando establecer parámetros que permitan llegar a un acuerdo nacional sobre el monto, origen y destino de los recursos con que debe contar el Estado para cumplir con sus obligaciones, a partir de una orientación globalmente progresiva, tanto en relación con los ingresos como con el gasto. Dicho esfuerzo surge en los primeros meses del año 2000, mediante la integración de mesas de trabajo; sin embargo, problemas políticos que no procede analizar en el presente trabajo, terminaron haciéndolo fracasar.

En el tema propiamente laboral encontramos los siguientes ejercicios:

- Comisión tripartita de alto nivel: Esta funcionó entre 1991 y 1993 y estaba integrada por representantes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores y por el gobierno central mediante el Ministerio de Trabajo. Su principal logro fue el consenso en torno a las reformas al Código de Trabajo contenidas en el Decreto 64-92.
- Comisión Tripartita de Asuntos Internacionales de Trabajo. Dicha instancia se fundamenta en el Convenio 144 de OIT (consulta tripartita), y dentro de sus principales objetivos se encontraba promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo y discutir sobre asuntos de interés socio-laboral. En dicha comisión el CACIF representa a los empleadores, mientras que los trabajadores se encuentran representados por la Federación Sindical de Trabajadores de la Alimentación y Similares (FESTRAS), CGTG, CUSG, la Central de Trabajadores del Campo (CTC) y UASP. En este espacio se evidencia la ausencia de propuestas sobre temas centrales que incidan en solucionar los problemas laborales en el país. Cabe resaltar que esta Comisión constituye un espacio desperdiciado en gran medida, porque las agrupaciones de trabajadores no logran dimensionar su importancia y potencialidad.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Linares Luis F. Identificación de necesidades para el fortalecimiento de la capacidad de diálogo por parte del sector laboral. Diálogo abierto del sector laboral en un entorno de libre competencia y consolidación de la paz, Guatemala junio de 2000.

- **Comisión Nacional del Salario:** Esta encuentra su fundamento en el Código de Trabajo y en el contenido del Convenio 131 de OIT ratificado por Guatemala en 1988, cuya temática versa sobre la fijación de los salarios mínimos. Esta Comisión es de carácter tripartito y es el ente encargado de buscar consensos sobre la periódica revisión de salarios mínimos, debiendo destacar la urgente necesidad de revisar mecanismos de funcionamiento para que cumpla sus objetivos.

Actualmente en Guatemala operan en el marco del sistema de relaciones laborales del país cuatro cuerpos tripartitos: la Comisión Nacional del Salario, la Comisión Paritaria para la Actividad Agrícola, la Comisión Paritaria para la Actividad No Agrícola y la Comisión Tripartita de Asuntos Internacionales. Esta última integrada por 21 personas, la Comisión Paritaria Agrícola está integrada por 10 personas, la Comisión Paritaria no Agrícola está integrada por 10 personas, y cuatro personas integran la Comisión Nacional del Salario.

Las federaciones que integran la Comisión Nacional del Salario y las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos son seis.

Las Confederaciones, Federaciones o Centrales que se encuentran representadas en los órganos tripartitos son: FENASTEG, CGTG, FESTRAS, CUSG, UASP, FESEBS Y UNISTRAGUA.<sup>5</sup>

Además de la participación detallada con anterioridad, existen otros escenarios donde hay participación y representación de la clase trabajadora, ejemplo de ellos son: el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), el Instituto de Recreación de los Trabajadores de la Empresa Privada (IRTRA) y el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP).

Recientemente –febrero 2010- se ha instalado una mesa de Diálogo y Discusión a instancia y convocatoria del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la cual pretende nutrir de propuestas, previamente consensuadas con sus participantes, a las instancias legalmente constituidas –Comisión Nacional del Salario y las Comisiones Paritarias del Trabajo-. Este esfuerzo del gobierno central busca brindar agilidad y dinamismo en los espacios de negociación antes referidos.

## **5. El movimiento sindical en números**

No obstante la poca capacidad institucional en el tema estadístico, la ardua labor de organizaciones no gubernamentales ha generado una serie de datos, que si bien no son oficiales, pueden servir de referente para dimensionar la situación actual del movimiento sindical guatemalteco.

La Población Económicamente Activa (PEA) en Guatemala representa alrededor de 4.9 millones de personas, y crece a una tasa anual del 4%.

La cantidad de personas empleadas en el país se clasifica de la siguiente manera:

---

<sup>5</sup> Datos de la Dirección General del Trabajo, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Guatemala.

Sector privado	28.1%
Empleo por cuenta propia no agrícola	19.4%
Trabajo familiar sin pago	17.5%
Empleo por cuenta propia agrícola	13%
Jornaleros-peones	10.8%
Sector público	3.9%
Empleados por patrones no agrícolas	2.9%
En casas particulares	2.8%
Empleados por patrones agrícolas	1.6%

Fuentes: Instituto Nacional de Estadística y OIT.

Del total de trabajadores del país, el 71.19% son hombres, y la mayor parte de la fuerza laboral oscila entre los 18 y los 34 años de edad (59.86%), el 22.1% está entre los 35 y los 44 años, y el 12.08% de los 45 a los 54.

El 89% de la población ocupada del área rural se emplea en el sector informal, y el 75.4% de los trabajadores del país pertenece a dicho sector.

#### Clasificación de los patronos activos que generan fuentes formales de empleo

Servicios (incluyendo los privados)	16,229
Comercio (incluye banca y seguros)	14,088
Industria manufacturera	8,244
Agricultura, silvicultura, casa y pesca	6,025
Construcción	5,556
Transporte, almacenaje y comunicaciones	3,044
Electricidad, gas, agua y serv. Sanitarios	183
Explotación de minas y canteras	183
<b>Total de empleadores</b>	<b>53,532</b>

Fuentes: Instituto Nacional de Estadística y OIT.

#### Población ocupada atendiendo al nivel académico

Analfabeta	1,201,892
Primaria incompleta	1,587,865
Primaria completa	825,690
Secundaria incompleta	542,317
Secundaria completa	503,231
Superior incompleta	131,914
Superior completa	92,829
<b>Total</b>	<b>4,885,738</b>

Fuentes: Instituto Nacional de Estadística y OIT.

### Distribución sectorial en Guatemala del empleo formal 1986-2003

#### Porcentajes

Año	Agropecuario	Manufactura y Minería	Construcción	Comercio	Otros servicios
1986	36,20	12,23	2,38	9,36	39,83
1987	37,44	11,87	1,91	9,15	39,62
1988	33,23	13,75	2,03	9,92	41,08
1989	36,97	13,22	2,31	10,76	36,75
1990	35,54	13,56	2,34	10,74	37,83

1991	30,18	15,45	1,78	12,64	39,94
1992	27,80	16,82	2,27	12,32	40,80
1993	26,07	16,90	3,21	12,47	41,36
1994	24,75	18,64	2,88	13,02	40,71
1995	26,21	16,93	2,35	14,02	40,48
1996	23,98	15,59	2,91	15,23	42,29
1997	25,20	16,68	2,64	14,70	40,78
1998	22,99	17,25	3,14	15,31	41,30
1999	20,64	18,91	2,54	15,56	42,35
2000	18,61	20,56	2,30	15,61	42,92
2001	16,38	21,10	2,33	16,11	44,09
2002	15,30	20,79	2,47	16,56	44,89
2003	15,21	20,73	2,37	16,85	44,84

Fuente: Datos recabados por Cepal, con inf. Del IGSS.

La participación promedio del empleo formal en el empleo total de Guatemala de 1986 al año 2003 es del 25,75%,  
Guatemala

#### **Situación de la organización sindical en Guatemala**

Número de población sindicada	121,362
Número de confederaciones	5
Número de federaciones	59
Número de centrales (federaciones y conf)	7
Número de sindicatos Inscritos	1643
Número de miembros de base (2003)	514

Fuente: Datos de la Dirección General del Trabajo. MINTRAB.

Según cifras oficiales obtenidas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a inicios de 2005 había 121,362 trabajadores afiliados a sindicatos. Si la PEA del país en 2003 fue de 5,065,365 personas, los afiliados representaban solamente el 2.4% del total de la PEA, cifra que evidentemente es sumamente baja, lo que evidencia las dificultades para que la clase trabajadora ejerza con plenitud y libertad el derecho a organizarse. A lo largo de los últimos años la tendencia expuesta no ha variado significativamente, lo que continúa siendo fuente de peculiar preocupación.

El comportamiento en cuanto al registro histórico de agrupaciones de trabajadores en la Dirección General del Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social es el siguiente.

#### **Organizaciones sindicales registradas en el Departamento de Registro Laboral de Guatemala entre 1947 y el 2009. Dirección General del Trabajo**

1947	25	1977	23
1948	24	1978	15
1949	20	1979	4
1950	44	1980	12
1951	5	1981	5

1952	22	1982	1
1953	24	1983	1
1954	9	1984	3
1955	0	1985	5
1956	1	1986	15
1957	3	1987	42
1958	0	1988	65
1959	1	1989	44
1960	2	1990	49
1961	2	1991	42
1962	2	1992	69
1963	5	1993	53
1964	5	1994	56
1965	16	1995	78
1966	36	1996	73
1967	32	1997	56
1968	48	1998	76
1969	79	1999	40
1970	66	2000	44
1971	3	2001	48
1972	6	2002	63
1973	22	2003	61
1974	58	2004	64
1975	17	2005	47
1976	15	2006	53
		2007	64
		2008	53
		2009(1er sem)	52

Fuente: Fundación Mario López Larrave.

Como puede observarse, la represión sindical aludida en la parte de antecedentes del presente estudio, claramente incide en los indicadores anteriormente referidos. Existió una política represiva que estaba dirigida a lograr la desaparición del movimiento sindical. Se efectuó un descabezamiento del movimiento sindical, lo que generó terror y tuvo como efecto inhibir los procesos de organización de los trabajadores, y su materialización en una inscripción formal de agrupaciones sindicales.

Es significativo el hecho que a partir del retorno a la vida democrática, el número de organizaciones registradas cobra un incremento significativo.

Sin embargo, el movimiento sindical no cesó en su actuar durante la época más dura de la represión. Se desarrollaron espacios de lucha desde la clandestinidad y la militancia en organizaciones catalogadas por el gobierno como subversivas.

Por otro lado, se inicia un proceso de lucha social que se caracterizó por la inclusión de otros sectores de la sociedad, lo que favoreció el mantenimiento de la presencia sindical en espacios de oposición.

**Número de organizaciones sindicales inscritas activas y número de afiliados  
(Cifras acumuladas) años 1998-2003.**

AÑO	TOTAL	TOTAL	TOTAL
	Org. Inscritas	Organizaciones Activas	Afiliados Org. Activas
1,998	1,349	473	61,532
1,999	1,389	494	66,645
2,000	1,433	538	68,798
2,001	1,481	742	71,085
2,002	1,544	805	73,125
2,003	1,605	866	75,363

Fuente: Datos de la Dirección General del Trabajo. MINTRAB.

Del cuadro precedente debe hacerse la salvedad que es distinto de una organización inscrita a una organización activa, estas últimas tienen dicha calificación por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social partiendo de si cuentan o no con personería jurídica, representatividad y directivos vigentes.

El cuadro evidencia que casi el 54% de las organizaciones tenían vida sindical, aunque la cantidad de socios activos representaban sólo el 62% del monto total de registrados en la dependencia administrativa correspondiente, a inicios de 2005.

Para el año 2003, de un total de 61 organizaciones inscritas, 23 (38% aproximadamente) correspondían al sector público y el resto al sector privado, que en dicho año fueron 15 más de las del sector público y un 62% del total. Dentro del sector público la mayoría de inscripciones fue en instituciones descentralizadas y autónomas.

En 2003, de los 23 sindicatos formados por trabajadores del sector público, 190 personas ostentaban cargos de dirección, de un total de 651 trabajadores inscritos. De ese total 106 eran mujeres (16%), lo que evidencia una cultura inclusiva (por factores de género) por parte de las agrupaciones sindicales. También es importante resaltar cierta incongruencia entre el número de dirigentes sindicales y las bases representadas (casi un tercio de los afiliados son dirigentes), ello debido, por una parte a la desconfianza –fruto de la negra historia nacional en el tema-, sufrida por las agrupaciones sindicales, por otra parte, a la falta de atención en cuanto la actualización de dichas organizaciones, o bien por una estrategia para no mostrar la fuerza real sindical de las agrupaciones, que se evidencia con el número de afiliados.

En relación al sindicalismo en las empresas privadas, éste registró una membresía total de 1,587 personas, de las cuales el 22.4% eran mujeres. Del total, 324 personas tenían cargos de dirección (20%), porcentaje menor al reflejado en el sector público.

**Número de organizaciones sindicales inscritas, número de directivos y de afiliados, por sexo, según sector. (Año 2003)**

Sector	Inscritos	Directivos	Total de afiliados	Afiliación	
				Mujeres	Hombres
Gobierno Central	7	59	148	33	115
Descentralizadas y Autónomas	16	131	503	73	430
Sector Público	23	190	651	106	545
Sector Privado	38	324	1,587	355	1,232
<b>Total General</b>	<b>61</b>	<b>514</b>	<b>2,238</b>	<b>461</b>	<b>1,777</b>

Fuente: Datos de la Dirección General del Trabajo. MINTRAB.

Históricamente, los trabajadores de las áreas urbanas han demostrado mayor capacidad organizativa. Los datos oficiales solían reflejar un mayor surgimiento de sindicatos urbanos, lo que encuentra una explicación lógica en el hecho que en los tiempos del conflicto armado las áreas rurales fueron las más reprimidas, situación que generó un fuerte temor para desarrollar actividades de organización social en dichas áreas.

Sin embargo, en los últimos años la aprobación de organizaciones de trabajadores en el campo ha superado a las que se crean en la ciudad.

**Organizaciones sindicales reconocidas en el primer semestre del año**

Año	Organizaciones
2004	30
2005	27
2006	23
2007	17
2008	38
2009	45

Fuente: Datos de la Dirección General del Trabajo. MINTRAB.

Resalta el incremento de inscripciones durante 2009, siendo que del total de las mismas, 21 han sido organizaciones urbanas, lo que equivale a un 40.4% del total, mientras que 31 han sido de sindicatos rurales, equivalente a un 59.6% del total de organizaciones autorizadas. Estos datos abarcan del uno de enero al 15 de julio de 2009.

Como puede observarse, durante el primer semestre del año en curso la inscripción de organizaciones de trabajadores ha tenido un incremento significativo, lo que evidencia un fuerte interés y capacidad de la dirigencia sindical para tomar medidas en defensa de los intereses de los trabajadores. En dicho esfuerzo, es digno resaltar la proliferación de sindicatos rurales.



### Sindicatos inscritos por año, según su naturaleza

Año	Urbano	% Urbano	Rural	% Rural	Total
2003	39	64%	22	36%	61
2004	39	61%	25	39%	64
2005	26	55%	21	45%	47
2006	33	62%	20	38%	53
2007	42	70%	18	30%	60
2008	39	74%	14	26%	53
2009	21	40%	31	60%	52

Fuente: Datos de la Dirección General del Trabajo. MINTRAB.

Del año 2002 a 2008, fueron aprobados 27 sindicatos en empresas y 14 en maquila, lo que refleja en el primero de los casos, 7% de los 401 sindicatos aprobados en dicho lapso, y un 3% para el sector de la maquila.

Durante el referido periodo, las organizaciones gremiales inscritas constituyen un 11%, las independientes un 51%, los sindicatos de empresa, un 7%, los de la maquila, un 4%, y los del Sector Público un 27%.

	Gremial	Independiente	De Empresa	Maquila	Sector Público	Total
2002	4	47	10	0	2	<b>63</b>
2003	9	24	0	5	23	<b>61</b>
2004	6	34	5	0	19	<b>64</b>
2005	6	28	3	3	7	<b>47</b>
2006	0	38	0	4	11	<b>53</b>
2007	7	20	2	1	30	<b>60</b>
2008	12	15	7	1	18	<b>53</b>
<b>Totales:</b>	<b>44</b>	<b>206</b>	<b>27</b>	<b>14</b>	<b>110</b>	<b>401</b>

Fuente: Datos de la Dirección General del Trabajo. MINTRAB.

No obstante los números, el dirigente sindical Jose Pinzón asegura que “Dentro de los sectores clave de la economía nacional no hay avance en la organización sindical. Hay avance sí, en la organización de sindicatos independientes, pero no son organizaciones del sector clave de la economía nacional”<sup>6</sup>. Estas declaraciones las hizo el señor Pinzón refiriéndose a los 206 sindicatos independientes aprobados en dicho periodo y que representan más de la mitad de las 401 organizaciones inscritas en el Ministerio de Trabajo, ya que a las organizaciones independientes se les clasifica dentro de las organizaciones rurales, las cuales se agrupan para buscar el desarrollo de sus comunidades por medio de la formulación de gestiones y requerimientos de proyectos a las comunas.

En cuanto al parámetro de afiliación por género, se evidencia que las organizaciones sindicales están integradas en su mayoría por hombres. A partir del año 2003 el porcentaje de hombres afiliados osciló entre el 79% y el 56%.

<sup>6</sup> Matutino SIGLO XXI, 2 de agosto de 2009, pg. 3-4.

### **Afiliación a organizaciones sindicales atendiendo al género (2003-2008)**

	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres	Total
2003	1777	79%	461	21%	<b>2,238</b>
2004	1624	74%	570	26%	<b>2,194</b>
2005	5106	74%	1524	26%	<b>6,630</b>
2006	1130	56%	877	44%	<b>2,007</b>
2007	1604	69%	723	31%	<b>2,327</b>
2008	1252	72%	494	28%	<b>1,746</b>

Fuente: Datos de la Dirección General del Trabajo. MINTRAB.

Por otro lado, de conformidad con datos oficiales, la cantidad de afiliados por cada organización sindical inscrita es de 33 a 39 personas en promedio.

Según datos oficiales, en el año 2007, se inscribieron en el Registro respectivo de la autoridad administrativa del trabajo –Ministerio de Trabajo y Previsión Social - un total de 60 organizaciones de trabajadores; mientras que en 2008 la cifra descendió a 53 organizaciones. En cuanto a los pactos colectivos suscritos en los últimos dos años, los datos oficiales reflejan que mientras en 2007 se registró un total de 20 pactos colectivos de condiciones de trabajo; en 2008 se incrementó la cantidad de convenciones obrero-patronales a un total de 27 pactos registrados. Lo anterior de conformidad con las siguientes tablas:

## Número de organizaciones sindicales inscritas y pactos colectivos en el período 2007

Número de Organizaciones Sindicales inscritas, según Sector cifras correspondientes al año 2007				
SECTOR	TOTAL INSCRITOS	TOTAL AFILIADOS	No. DE AFILIADOS	
			MUJERES	HOMBRES
Gobierno Central	7	294	131	163
Descentralizado y Autónomas	23	696	179	517
SECTOR PÚBLICO	30	990	310	680
SECTOR PRIVADO	30	1337	413	924
TOTAL GENERAL	60	2327	723	1604

  

Número de Organizaciones Sindicales inscritas, según Personalidad Jurídica Cifras correspondientes al año 2007				
PERSONALIDAD JURÍDICA	TOTAL INSCRITOS	TOTAL AFILIADOS	No. DE AFILIADOS	
			MUJERES	HOMBRES
Sindicato	59	1949	629	1320
Federación	1	378	94	284
Confederación	0	0	0	0
TOTAL GENERAL	60	2327	723	1604

  

Número de Organizaciones Sindicales inscritas, según Departamentos de la República de Guatemala, Cifras Correspondientes al Año 2007				
DEPARTAMENTO	SINDICATOS INSCRITOS	TOTAL AFILIADOS	No. DE AFILIADOS	
			MUJERES	HOMBRES
Alta Verapaz	8	311	101	210
Baja Verapaz	1	29	2	27
Chimaltenango	3	95	26	69
Chiquimula	1	27	19	8
El Quiché	2	76	21	55
Escuintla	7	565	168	397
Guatemala	14	551	169	382
Izabal	2	80	7	73
Huehuetenango	3	87	26	61
Jalapa	5	113	56	57
Jutiapa	1	22	11	11
Petén	1	20	14	6
Quetzaltenango	2	50	6	44
Sacatepéquez	2	46	10	36
San Marcos	5	129	49	80
Suchitepéquez	2	102	33	69
Totonicapán	1	24	5	19
TOTAL	60	2327	723	1604

  

Número de Organizaciones Sindicales inscritas, según naturaleza de la Entidad, Cifras Correspondientes al Año 2007				
NATURALEZA DE LA ENTIDAD	TOTAL INSCRITOS	TOTAL AFILIADOS	No. DE AFILIADOS	
			MUJERES	HOMBRES
RURAL	18	717	277	454
URBANO	42	1610	446	1150
TOTAL	60	2327	723	1604

  

NUMERO DE ORGANIZACIONES SINDICALES INSCRITAS SEGUN TIPO DE TRABAJADORES. AÑO 2007				
TIPO	TOTAL INSCRITOS	TOTAL AFILIADOS	No. DE AFILIADOS	
			MUJERES	HOMBRES
Gremial	8			
Independiente	20			
De Empresa	1			
Maquila	1	20	14	6
Sector Público	30	990	310	680
TOTAL	60	1010	324	686

  

NUMERO DE PACTOS COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO, REGISTRADOS DURANTE EL AÑO 2007 SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD ECONOMICA	
ECONOMICA	CANTIDAD
TOTAL	20
Agricultura	1
Minería	0
Industria	7
Electricidad, gas y agua	0
Construcción	0
Comercio	1
Transporte y comunicaciones	2
Servicios financieros y empresariales	1
Servicios comunales, sociales y personales	8

Fuente: Dirección General de Trabajo, Período 2007  
Dirección de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

## Número de organizaciones sindicales inscritas y pactos colectivos en el período 2008

NUMERO DE ORGANIZACIONES SINDICALES INSCRITAS SEGUN NATURALEZA DE LA ENTIDAD. AÑO 2008				
NATURALEZA DE LA ENTIDAD	TOTAL SINDICATOS INSCRITOS	TOTAL DE AFILIADOS	NUMERO DE AFILIADOS	
			MUJER	HOMBRE
RURAL	14	672	220	452
URBANO	39	1,074	274	800
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>53</b>	<b>1,746</b>	<b>494</b>	<b>1,252</b>
NUMERO DE ORGANIZACIONES SINDICALES INSCRITAS SEGUN TIPO DE TRABAJADORES. AÑO 2008				
TIPO	TOTAL INSCRITOS	TOTAL DE AFILIADOS	NUMERO DE AFILIADOS	
			MUJER	HOMBRE
GREMIAL	12	707	130	406
INDEPENDIENTE	15	428	198	230
DE EMPRESA	7	208	21	187
DE MAQUILA	1	23	12	11
SECTOR PUBLICO	18	380	166	418
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>53</b>	<b>1,746</b>	<b>494</b>	<b>1,252</b>
NUMERO DE ORGANIZACIONES SINDICALES INSCRITAS SEGUN TIPO DE TRABAJADORES. AÑO 2008				
SECTOR	TOTAL INSCRITOS	TOTAL DE AFILIADOS	NUMERO DE AFILIADOS	
			MUJER	HOMBRE
GOBIERNO CENTRAL	8	223	64	159
DESCENTRALIZADO Y AUTONOMAS	10	328	69	259
SECTOR PUBLICO	18	551	133	418
SECTOR PRIVADO	35	1,195	361	834
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>53</b>	<b>1,746</b>	<b>494</b>	<b>1,252</b>
NUMERO DE ORGANIZACIONES SINDICALES INSCRITAS SEGUN TIPO DE TRABAJADORES. AÑO 2008				
SECTOR	TOTAL INSCRITOS	TOTAL DE AFILIADOS	NUMERO DE AFILIADOS	
			MUJER	HOMBRE
SINDICATO	52	1,557	459	1,098
FEDERACION	1	189	35	154
CONFEDERACION	0	0	0	0
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>53</b>	<b>1,746</b>	<b>494</b>	<b>1,252</b>
NUMERO DE ORGANIZACIONES SINDICALES INSCRITAS SEGUN TIPO DE TRABAJADORES. AÑO 2008				
SECTOR	TOTAL INSCRITOS	TOTAL DE AFILIADOS	NUMERO DE AFILIADOS	
			MUJER	HOMBRE
ALTA VERAPAZ	6	326	93	233
BAJA VERAPAZ	1	25	10	15
CHIMALTENANGO	2	76	34	42
EL PROGRESO	1	46	7	39
EL QUICHE	1	35	7	28
ESCUINTLA	3	101	14	87
GUATEMALA	13	330	69	261
HUEHUETENANGO	5	191	62	129
IZABAL	1	30	1	29
QUETZALTENANGO	5	174	38	136
RETALHULEU	3	81	31	50
SACATEPEQUEZ	1	48	48	0
SAN MARCOS	4	103	44	59
SANTA ROSA	2	62	11	51
SOLOLA	1	21	1	20
SUCHITEPEQUEZ	3	67	12	55
ZACAPA	1	30	12	18
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>53</b>	<b>1746</b>	<b>494</b>	<b>1,252</b>
NUMERO DE PACTOS COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO, REGISTRADOS DURANTE EL AÑO 2,008 SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA				
ACTIVIDAD ECONOMICA	CANTIDAD			
AGRICULTURA	3			
MINERIA	0			
INDUSTRIA	4			
ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	1			
CONSTRUCCION	1			
COMERCIO	1			
TRANSPORTE Y COMUNICACIONES	2			
SERVICIOS FINANCIEROS Y EMPRESARIALES	0			
SERVICIOS COMUNALES, SOCIALES Y PERSONALES	15			
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>			

Fuente: Dirección General de Trabajo, Período 2008  
Dirección de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

## **6. Situación del movimiento sindical en Guatemala.**

Una vez referida, en términos cuantitativos, la situación de las organizaciones de trabajadores en el país, es tarea impostergable generar un análisis que sirva como instrumento de diagnóstico para mejorar el clima de las relaciones laborales desde la perspectiva de las organizaciones sindicales.

La aspiración es analizar mediante un estudio FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas), la realidad de las organizaciones sindicales, instrumento que ha sido nutrido mediante un proceso de recopilación de información a través de cuestionarios y entrevistas a actores clave del movimiento sindical guatemalteco.

Desafortunadamente, por cuestiones de coyuntura o de falta de tiempo de algunos dirigentes consultados, el proceso de recopilación de información ha sido difícil de lograr, sin embargo, se han realizado esfuerzos para alcanzar el fin pretendido en el presente trabajo.

El presente Estudio ha sufrido un proceso de validación a cargo de la Dirigencia Nacional que atendió al llamado (en particular la Dirigencia aglutinada en la Unidad Guatemalteca de Trabajadores –UGT-).

### **6.1 Fortalezas y oportunidades del movimiento sindical**

En el presente numeral, se abordará de manera conjunta tanto las fortalezas como las oportunidades, puesto que ambas representan los factores positivos que deben ser profundizados y desarrollados. Se aclara que su enumeración proviene de las propias opiniones de los sujetos entrevistados, todos dirigentes sindicales o personas afines a dichos liderazgos.

Comencemos por reconocer que no obstante la complicada coyuntura mundial vivida a la sombra de la crisis que aqueja a los países más desarrollados, el movimiento sindical en Guatemala goza de una serie de fortalezas que deben ser explotadas en aras de darle continuidad a los procesos evolutivos en el tema de los derechos laborales en el país.

Estas fortalezas son concebidas como factores internos de las organizaciones de trabajadores, las que deben ser analizadas buscando la forma de aprovecharlas en el desarrollo de las actividades del movimiento sindical en Guatemala.

Las enseñanzas aprendidas en el curso el conflicto armado interno, se constituyen en una fortaleza del movimiento sindical, ello en virtud de las experiencias vividas, fruto de la lucha histórica de las agrupaciones de trabajadores en el país, en condiciones de las más adversas en términos de seguridad para sus bases y dirigentes.

Como consecuencia de la represión, la forma de lucha para buscar el respeto de garantías laborales se convirtió en un enmarañado camino que costó la vida de muchos dirigentes, y el exilio de otros tantos. Sin embargo, este proceso fortaleció la capacidad de organización y brindó una serie de enseñanzas que fortificaron al movimiento.

La necesidad de buscar espacios de lucha bajo condiciones adversas se constituyó en la única forma de reivindicar los derechos de los trabajadores y dicho proceso generó una visión más amplia para la adecuación a diversos escenarios de lucha que hoy en día son de suma utilidad para las diversas organizaciones.

El cúmulo de experiencias vividas constituye un valor sumamente positivo para el desarrollo del movimiento sindical, lo que debe ser aprovechado al máximo, tanto en el desarrollo de las actividades de las organizaciones, como en los respectivos procesos de formación de sus bases. Este conocimiento adquirido perdería todo sentido si es acaparado y no transmitido por los líderes históricos que han sobrevivido en el movimiento.

Por otro lado, y resultado de las vivencias antes indicadas, los entrevistados en la presente investigación aducen haber alcanzado un alto nivel de tolerancia política que, según ellos, caracteriza hoy en día a las diversas organizaciones de trabajadores, lo que consideran se constituye en una fortaleza, sobre todo por la convulsiva realidad nacional que en el tema laboral se ha padecido durante los últimos años.

Derivado de esta tolerancia, existen posicionamientos menos extremos en la dirigencia sindical, lo que facilita la existencia y aprovechamiento de espacios de diálogo nacional, no sólo en aras de mejorar el clima laboral, sino también para tener escenarios ad hoc que permitan incidir en la realidad nacional desde una plataforma legitimada mediante la defensa de los derechos de clase.

Las organizaciones sindicales también han logrado sortear el obstáculo de su formalización legal, lo que en el pasado servía de pretexto para su exclusión de escenarios clave, siendo que actualmente los formalismos legales para su legalización han pasado a segundo plano. Un ejemplo de esta capacidad de no dejarse inhibir por aspectos formales son la diversidad de unidades de acción que han existido en los últimos tiempos, las cuales incluyen no solo a organizaciones de trabajadores, sino actores de la sociedad civil de diversa naturaleza (mujeres, indígenas, derechos humanos, etc.).

En este contexto, la solidaridad y respaldo que, a decir de los entrevistados, en la mayoría de los casos existe entre las organizaciones, es un factor de fortaleza que ha facilitado el desarrollo de la lucha sindical. Este respaldo puede ser dentro del mismo sector o bien intersectorial, unificando tanto criterios de lucha como reivindicaciones sociales.

Ahora bien, desde una perspectiva puramente legal, existe un aspecto positivo en el andamiaje jurídico en que descansa la concepción de las organizaciones de trabajadores, sus actividades, su protección y la definición de los entes gubernamentales encargados de su fomento y protección, el cual está caracterizado por una imperativa tutelaridad concebida en las leyes de la materia y reconocida por la Carta Magna. Ello además de que la protección y fomento a estos derechos es considerado como un derecho fundamental del trabajo y su ejercicio un derecho humano fundamental.

Dicha tutelaridad genera –siendo debidamente asumida - una garantía para el desarrollo de la actividad sindical, y por ende se constituye como una fortaleza de las agrupaciones sindicales; claro está que dicha tutelaridad debe ser concebida como un mandato legal y

no como una potestad de las autoridades de la materia (ya sean judiciales o administrativas).

No obstante que para la clase trabajadora la actual crisis económica que se originó en los países desarrollados es un factor sumamente perjudicial, esto ha contribuido a despertar la conciencia de que el camino para su superación incluye el respeto a preceptos laborales fundamentales. Ello en contraposición de posturas que bajo un manto de aparente flexibilización busquen echar por tierra conquistas laborales alcanzadas mediante la negociación y contratación colectivas.

Y es fruto de este riesgo que se da un resurgimiento de la necesidad de la lucha de los trabajadores, pero bajo parámetros distintos a los que se dieron en el pasado. Este resurgimiento de conciencia se suma como una fortaleza actual del movimiento sindical en países como Guatemala.

Por otro lado, existen una serie de factores externos, que al igual que las fortalezas enunciadas con anterioridad, constituyen elementos positivos en el actuar de la clase trabajadora organizada en Guatemala.

Uno de ellos es el ambiente propiciado por entes internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), quien mediante la generación de lineamientos y recomendaciones a los países miembros, buscan el respeto y mejoría de los derechos laborales. De igual forma, las organizaciones sindicales mundiales constituyen aliados estratégicos para el desarrollo de las organizaciones de trabajadores locales

Continuando con el plano internacional, la oportunidad brindada por el evidente fracaso del modelo neoliberal (con su elemento sustancial de reducción del aparato estatal), abre la puerta para retomar la importancia de los derechos sociales y el papel del Estado como ente garante de los mismos. Lo anterior se constituye en una valiosa oportunidad para profundizar en la lucha por los derechos laborales y la exigencia al Estado para que cumpla con garantizarlas.

Desde una perspectiva política nacional, la auto denominación del actual gobierno como social demócrata hace pensar la viabilidad de políticas públicas más favorables para el desarrollo de las organizaciones sindicales, aunque el discurso no tenga una suficiente coherencia con la práctica gubernamental. En este escenario el papel de las organizaciones de empleadores debe ser de peculiar relevancia para la viabilidad del desarrollo de procesos de diálogo entre trabajadores y empleadores, a diferentes niveles, facilitando a las organizaciones sindicales el cumplimiento de su rol.

Un elemento positivo derivado de esta expectativa discursiva planteada por el actual gobierno es que, en caso de materializarse el planteamiento ideológico manifestado por el gobierno del presidente Colom, la oportunidad para los sindicatos nacionales será sumamente importante.

En el tema socio económico, la situación que vive el país se constituye como una valiosa oportunidad para asumir espacios desde la lucha por los derechos de los trabajadores, para sacar al país de la situación que padece. El aprovechamiento de dichos espacios tendrá dos objetivos principales: a) Garantizar y fomentar el respeto a

los derechos laborales; y, b) Alcanzar espacios de incidencia para determinar en el rumbo que debe tomar el país.

Por otro lado, los compromisos asumidos por el Estado de Guatemala con la firma del Tratado de Libre Comercio con los Estados Unidos de América (DRF CAFTA), en particular en lo atinente a derechos laborales, deben ser vistos como una oportunidad para las organizaciones sindicales para exigir el cumplimiento de dichos preceptos, encontrado un elemento importante para ese fin en el capítulo respectivo de dicho tratado y particularmente tomando como elemento relevante la imposición de sanciones pecuniarias a los Estados que vulneren garantías laborales. Aunque se comprende la oposición que el movimiento sindical expresó a la aprobación de ese tratado, el hecho ahora es que existe y, por lo tanto, debe buscarse la manera de que sirva para fortalecer la lucha por la positividad de los derechos laborales.

Todo lo anteriormente referido, justifica plenamente la imperiosa necesidad de fortalecer los entes encargados de la supervisión, fiscalización y promoción de derechos laborales, ya sea desde la institucionalidad del Estado o bien desde la organización sindical.

## **6.2 Debilidades y amenazas que enfrenta el movimiento sindical**

Una vez analizada la historia del movimiento sindical en Guatemala y su manifestación en números, así como sus fortalezas y oportunidades, es imperativo analizar los aspectos negativos que se constituyen como debilidades y amenazas.

Es claro que el predominio del modelo neoliberal ha contribuido al debilitamiento de la actividad sindical, lo que obliga a buscar nuevos y mejores espacios de lucha. En este sentido, la reducción del papel del Estado y en el énfasis en la autorregulación del mercado, pero que en la práctica es dejarlo a voluntad de sus actores protagónicos, provocó el abandono del tema laboral y, como consecuencia, un estancamiento y, en muchas ocasiones, un marcado retroceso en los avances sociales alcanzados mediante la lucha sindical.

El escenario antes descrito se manifiesta mediante la poca capacidad estatal para cumplir los fines últimos de su razón de ser (su fin supremo, de acuerdo con la Constitución Política, es lograr el bien común), en particular en el fomento y protección de preceptos laborales fundamentales. Fruto de lo anterior, la normativa vigente en materia de Derecho del Trabajo se convierte en un derecho no positivo, aunque vigente, abriendo espacios para el abuso de los empleadores, quienes justifican su postura bajo el argumento de la libre competencia y la coyuntura de crisis económica.

Como se ha apuntado, la nueva situación mundial motivó la creación de nuevos espacios de lucha en el tema laboral; sin embargo esta dinámica ha generado una serie de hechos que si no se abordan de la manera adecuada constituyen amenazas y debilidades para el movimiento sindical en Guatemala.



Las realidades creadas por los acuerdos de libre comercio<sup>7</sup> plantean debilidades de las agrupaciones laborales en el país, dada la falta de apoyos institucionales para dar seguimiento al cumplimiento de los compromisos de Estado en el tema. Lo anterior agravado por las asimetrías económicas y sociales entre las partes de dichos compromisos internacionales. Ello aunado a la falta de capacidad técnica para reivindicar mediante el litigio (nacional e internacional) las múltiples violaciones que se padecen en el tema.

Por otra parte, la dinámica que se vivió en Guatemala y la descrita necesidad de búsqueda de espacios de lucha, también tuvo un impacto negativo en las organizaciones de trabajadores, en particular en el tema de formación y capacitación de cuadros, ello debido a lo complicado del escenario en el cual se desarrolló el movimiento que dejaba poco espacio para la formación.

Lo anterior se ve agravado con el temor –el cual es plenamente justificado cuando se evalúa la historia del movimiento sindical en Guatemala-, de los trabajadores en cuanto a su integridad física, o la pérdida del empleo o represión laboral, si se generaba una postura de reivindicación de derechos fundamentales.

En este contexto, la dirigencia sindical encontró serios problemas para la relación con sus bases, llegando a extremos de desconfianza en sus líderes lo que restó confianza en el sindicalismo en el país.

En este tema, no debe negarse una participación sumamente activa y negativa del sector empleador para desacreditar la actividad sindical y a sus dirigentes, lo que se convirtió en tierra fértil para que aflorara la desconfianza descrita y diversos cismas en las agrupaciones sindicales, tanto en lo interno como entre organizaciones. Este escenario se torna más complejo por la postura de empresas propiedad de familias acaudaladas, quienes no permiten la interferencia o participación sindical en el ambiente laboral de dichas empresas, las cuales que son manejadas con marcadas características del cacicazgo criollo vivido en el pasado guatemalteco.

Debe acotarse que, es innegable la existencia de líderes negativos, lo que alimentó la descalificación de la dirigencia sindical por parte de los sectores tradicionales de poder, situación que derivó en falta de credibilidad y problemas serios de afiliación y participación sindical. O sea que confluyeron liderazgos sindicales negativos con políticas antisindicales de varios sectores empleadores, para generar un rechazo social a la figura del sindicalismo en el país, llegando al extremo de, en muchos casos, desnaturalizarlo y equiparlo con figuras delincuenciales de sabotaje, o bien posturas de desestabilización política. Lo anterior, en muchas ocasiones realizado a través de los medios de comunicación.

Es así que con el paso de los años, se fue generando una cultura anti-sindical, satanizando cualquier actividad que se identificara con el sindicalismo y la lucha por los derechos laborales. Se ha llegado al extremo de generar despidos masivos en centros de trabajo ante la sola sospecha de intentos de organización. Estas conductas ilegales no han sido suficientemente denunciadas por los trabajadores en virtud del desconocimiento sobre el tema, o por el temor a represalias posteriores. De tal suerte, el

---

<sup>7</sup> DR CAFTA y el Acuerdo de Asociación Centroamérica – Unión Europea

derecho de libre asociación y organización se convirtió en algo lírico y por demás inoperante.

En coherencia con lo antes expuesto, el sector empleador optó por la estrategia de generar Asociaciones Solidaristas para dividir el movimiento sindical, buscando debilitarlo y controlarlo, estrategia a la que se prestaron varios grupos de trabajadores.

Usualmente se entendió que el actuar sindical debía limitarse a velar por los intereses de los afiliados en el centro de trabajo, considerando que su participación en espacios políticos o de incidencia nacional era deformar la concepción de “sindicalismo”. Sin embargo, esta discusión se encuentra agotada, pues los intereses de los trabajadores trascienden el tema del desarrollo del trabajo propiamente dicho, ya que el impacto social que representan las decisiones de Estado repercuten de manera directa en la clase trabajadora, razón por la cual serán legítimamente de suyo interés.

En concordancia con lo antes expuesto, la actividad sindical debe ser entendida desde dos escenarios:

- La protección de intereses de la clase trabajadora en el desarrollo del contrato de trabajo mediante la negociación colectiva (actividad interna).
- La protección de dichos intereses desde una postura social más amplia, reflejada en la incidencia del sector trabajador en las políticas públicas para el fomento y protección de los derechos de los trabajadores (como sector social).

Ambos escenarios encuentran, además de justificación social, un fundamento legal indiscutible, ya que la participación en los mismos tiene como meta la mejora de condiciones laborales concebidas en el Código de Trabajo, el cual establece como fin último de los sindicatos exclusivamente el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes<sup>8</sup>.

Y es en esta función dual, donde los esfuerzos de las agrupaciones sindicales encuentran una serie de obstáculos que han impedido un mayor desarrollo, ya que usualmente se relega la actividad interna para aprovechar espacios de incidencia nacional, produciéndose cierta sobre politización del movimiento sindical. A esto contribuye la ausencia de partidos políticos fuertes que medien sus intereses ante el poder estatal.

En este sentido, ha sido una constante que en cada periodo electoral las agrupaciones sindicales sufren serios conflictos, pues muchos dirigentes buscan optar a cargos de elección popular ubicándose en partidos políticos distintos y por ende, convirtiéndose en contrincantes en el proceso electoral; o bien, las agrupaciones son usadas como elementos indispensables en el desarrollo de campañas electorales, en particular convirtiéndose en la base social de los partidos políticos, dándose así otro elemento debilitador en su función de enfrentar los problemas inmediatos de los trabajadores (actividad interna).

---

<sup>8</sup> Código de Trabajo, Decreto 1441, del Congreso de la República, artículo 206.

Este escenario se ve agravado si la dirigencia que se involucra en los procesos electorales resulta favorecida en la elección respectiva, ya que se da un descabezamiento del movimiento, dada la carencia de de estrategias de formación de cuadros, lo que se convierte en un elemento negativo por la ausencia de personas idóneas para ocupar dichos cargos.

En este contexto, es criterio de los entrevistados, que han aflorado intereses individuales de algunos malos dirigentes que olvidan los intereses de clase, anteponiendo una agenda personal en el desarrollo de sus actividades, o bien fruto de dicha agenda protagonizan pugnas con otros líderes, dividiendo de manera negativa al movimiento, lo cual lo debilita de manera significativa. Fruto de esta dinámica, se ha generado una falta de credibilidad en los líderes, tanto en las bases de las organizaciones como hacia lo externo del movimiento.

Algunos dirigentes consultados estiman que estas pugnas se trasladan a los espacios sindicales internacionales (afiliación internacional), en los cuales la representación sindical nacional se ha convertido en un conflicto permanente, lo que genera una distracción para atender la problemática local, situación que favorece la impunidad ante evidentes violaciones de preceptos fundamentales del derecho de trabajo.

A decir de los entrevistados, desafortunadamente algunos dirigentes se resisten a ceder espacios para refrescar las estructuras de las organizaciones sindicales, lo que ha sido un elemento negativo, tanto a lo interno como a lo externo en el desarrollo de las mismas. Esta falta del natural relevo de líderes, contribuye al surgimiento de nuevas organizaciones, que desde su génesis evidencian un marcado grado de descontento con las agrupaciones tradicionales, cayendo así en una competencia negativa para el tema de afiliación de trabajadores.

Debe acotarse que la diversidad y multiplicación de organizaciones de trabajadores no necesariamente debe entenderse como un elemento negativo o debilitador del movimiento, sin embargo, para que esta diversidad pueda ser un factor de fortaleza debe encuadrarse en un plano de, al menos, unidad de acción, en búsqueda de metas comunes, para tomar acciones conjuntas. Ello sólo sería posible si existiera una actitud madura de la dirigencia histórica (la cual cuenta con mayor grado de experiencia) para alcanzar los fines compartidos. De igual forma, atender la legitimidad del liderazgo, la tolerancia y madurez política de las nuevas organizaciones se convierte en un presupuesto esencial para la meta trazada.

Algunos dirigentes expusieron como el principal valladar para alcanzar la unidad en el movimiento es la búsqueda de la misma, ya que el error histórico ha sido entender la unidad como un absoluto. En este sentido, debe analizarse al movimiento sindical como una correlación de corrientes de pensamiento y actores diversos que se complementen con fines comunes.

En este contexto, es criterio unificado de los consultados que la formación debe ser un tema prioritario en la agenda de las organizaciones de trabajadores, capacitando a los futuros dirigentes bajo un esquema de unidad de clase, solidaridad y objetivos comunes, además de prestar especial atención al tema de género, propiciando espacios de participación para las mujeres, tanto en la dirigencia sindical como en las bases de las organizaciones.

Así las cosas, el fortalecimiento en áreas de organización sindical con una clara política de impulso a la formación, fortalecerá la capacidad de propuesta del movimiento en su conjunto, lo que tendrá como resultado lógico un mayor grado de incidencia en la política nacional, además de un mejor desempeño en la defensa concreta de los intereses de sus afiliados.

Por otro lado, los entrevistados coincidieron en que la marcada competencia entre organizaciones para incrementar su número de afiliados ha desnaturalizado la figura de afiliación como pilar del movimiento, cayendo en un desorden que fomenta la enunciada atomización negativa de las organizaciones –en la mayoría de los casos buscando la representación sindical internacional, olvidando la importancia de la legitimación local para alcanzar los objetivos históricos del movimiento-. En dichos procesos de afiliación se ha padecido un desorden que fomenta el quebrantamiento de la unidad sindical y dificulta el desempeño de la lucha por reivindicaciones de garantías laborales fundamentales. Esto es particularmente importante cuando existen varios sindicatos en un mismo centro de trabajo.

Debe resaltarse la abismal diferencia entre la situación de las organizaciones sindicales en los sectores público y privado, siendo que las primeras pudieron subsistir a los embates de la represión sufrida en años anteriores, mientras que las segundas han sido golpeadas al grado de debilitarlas hasta su casi desaparición.

Lo anterior tiene una explicación, siendo ésta que los servidores públicos gozan de una estabilidad laboral más fuerte que los trabajadores del sector privado, ello aunado a que conceptualmente el Estado como empleador no enfrenta los tradicionales problemas económicos que se padecen en el sector privado, los cuales pueden desembocar en la desaparición del sujeto empleador en caso de que éste no se desarrolle en el marco legal. Por otro lado, destaca el hecho de que en el sector público no ha existido una política deliberada de destrucción de la organización sindical. Se anota lo anterior sin demerito de los inmensos esfuerzos de la dirigencia sindical en ambos sectores para reivindicar los derechos de sus afiliados, y la titánica labor que represento su subsistencia en años y años de terror y represión.

De igual forma, el argumento de excluir la participación del sector laboral organizado en las decisiones de impacto nacional, justificado en la indelegabilidad de la función pública, resulta inaceptable convirtiéndose en una amenaza para el desempeño y desarrollo de las agrupaciones de trabajadores. Además, el reciente desarrollo del contenido de la democracia, que la entiende no solo en su dimensión representativa, sino que también participativa, coadyuva en la legitimación del rol activo del movimiento sindical ante el tema de las políticas públicas.

Por otro lado, la pérdida de empleos, o bien la falta de decencia en los mismos ha generado un incremento desmedido de informalidad en el empleo. Lo anterior implica que las actividades desarrollados por las personas orilladas a estas actividades, no gocen de derechos laborales –ello en virtud de no existir la figura patronal en el desarrollo de sus acciones productivas-.

Fruto de dicha informalidad, la vulneración de preceptos laborales para aquellas personas que desnaturalizan el trabajo informal, convirtiéndolo en trabajo de hecho, se ha convertido en una constante.

Aunado a lo anterior, el impacto en la recaudación tributaria por el desarrollo de las actividades productivas al margen del marco legal, se torna en un problema serio para el financiamiento del erario público. Sin embargo, lo más dramático es que dichos escenarios son aprovechados para generar relaciones laborales informales que permiten el incumplimiento de derechos de la clase trabajadora, dejándola en un estado de indefensión sumamente preocupante.

Este escenario es totalmente distinto a la economía de subsistencia, la cual no obstante no contar con una figura que vulnere derechos laborales –empleador de hecho-, también significa una vulneración sistemática y constante de los derechos laborales de quienes tienen que vivir de esta actividad.

En este contexto, debe resaltarse que la legislación nacional en materia laboral requiere un nuevo enfoque que se adapte a la realidad nacional. Es digno de análisis determinar si el elemento subjetivo –hablando del sujeto empleador- del vínculo laboral es indispensable para la existencia de “relación de trabajo”, en la cual y de conformidad con la legislación laboral nacional deben confluír dentro de sus elementos<sup>9</sup>, la figura del patrono, lo que llama a la reflexión entre “gente ocupada” y “trabajadores”. Y más aún, si los derechos laborales no deben atender a personas que no cuentan con empleador pero sí con los demás elementos de la relación contractual laboral.

En dicho análisis debe agotarse el tema de concebir –en el plano racional- a las personas que se desarrollan en la economía informal como “empresarios”.

Un claro ejemplo de lo antes descrito es la organización de trabajadores de la economía informal en sindicatos, lo cual evidencia la necesidad de adecuar la normativa interna para proteger los derechos de la clase trabajadora en todas sus manifestaciones.

## **7. Retos del movimiento sindical**

Tal y como se ha expuesto, la actual crisis mundial abre una serie de oportunidades para el movimiento sindical en Guatemala, ya que se evidencia el fracaso de un modelo económico que se caracterizó por la reducción del Estado y el demérito de derechos laborales fundamentales, exponiéndose así la imperativa necesidad de contar con un Estado más fuerte, capaz de velar y promover dichos derechos.

Es en este contexto que los espacios que surgen en el marco de dicha crisis deben ser aprovechados con madurez y responsabilidad por parte de la dirigencia sindical nacional, buscando cohesión y unidad en la generación de propuestas, así como para exigir la reivindicación de los derechos de trabajo.

---

<sup>9</sup> Artículo 18 del Código de Trabajo. Elementos de la relación laboral: Prestación del servicios personales o ejecución de obras, remuneración sujetos –empleador y trabajador-.

Este llamado a la unidad debe superar las agendas personales de actores sindicales y anteponer los intereses de clase como única vía para alcanzar el desarrollo.

Por otro lado, la adecuación a la legalidad –hablando de procesos de conformación, afiliación, registro y consecuente cumplimiento de obligaciones formales de los sindicatos y centrales- se torna en un reto para las agrupaciones de trabajadores en el país; dejando a un lado los problemas generados por la competencia para obtener mayor número de afiliados, tanto en términos de personas como de sindicatos. En este sentido, es impostergable establecer orden en los procesos de afiliación, delimitando la forma en la cual la misma se debe desarrollar en atención a lo establecido en los estatutos de cada organización, en particular en lo referente a las actividades desarrollada por el sujeto empleador; ejemplo: educación, alimentación, textil, etc.

Lo anterior se traducirá en la existencia de un movimiento sindical nacional mejor estructurado y por consiguiente, con mejores condiciones para el ejercicio del liderazgo por parte de sus dirigentes, de cara al propósito de alcanzar los fines comunes de la clase trabajadora. El esfuerzo descrito deberá ser complementado con una justa distribución, tanto de espacios como de cuotas de participación en la toma de decisiones, desde una perspectiva de unidad del movimiento. Para que dicho esfuerzo sea viable, la legitimación en la representación es un factor sumamente importante, la cual deberá ser fruto de procesos democráticos en el seno de las diversas agrupaciones.

La postura política argumentada por el actual gobierno es proclive a la participación del sector trabajador en espacios de impacto nacional, lo cual es una oportunidad digna de aprovechamiento por el sector laboral en Guatemala. Aprovechar esta oportunidad depende de si se cumple el reto de unidad antes expuesto.

Desde el sector público, la precariedad de recursos padecida por el Estado no debe ser justificante para la vulneración de derechos laborales de los trabajadores. Sin embargo, dicha precariedad se torna en un reto que las organizaciones de trabajadores del sector deben enfrentar con claridad y madurez, sin perder de vista que el fin último perseguido por el Estado es el bien común

Dicha precariedad estatal debe ser atendida (por mandato legal) por las autoridades de turno sin embargo, la participación de trabajadores organizados para apoyar la función pública es una necesidad indiscutible. Es en este sentido que la coyuntura expuesta se constituye como una oportunidad de desarrollo, tanto para las organizaciones de trabajadores del Estado, como para aquellas que se desempeñan en el sector privado.

Otro reto impostergable para las organizaciones sindicales es la renovación de estructuras de dirección sindical, así como la generación de otras organizaciones sindicales que permitan un desarrollo óptimo del quehacer sindical nacional. Para dicho fin, la formación de cuadros y la apertura de la actual dirigencia se tornan en presupuestos esenciales.

Los procesos de capacitación antes referidos ameritan esfuerzos serios, ya que pensar en una renovación de estructuras, sin contar con la capacidad adecuada, se convertiría en una seria debilidad.

Para dichos procesos de formación y capacitación se puede contar con el apoyo de la cooperación internacional, a partir del interés que existe por mejorar el cumplimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores. De igual forma, la preocupación estatal por evitar alguna sanción por incumplimiento de preceptos laborales en el marco del DR-CAFTA, debe ser leída como una oportunidad para las agrupaciones de trabajadores, quienes serán actores protagónicos para luchar por el cumplimiento de dichos derechos de trabajo.

El surgimiento y desarrollo de diversas iniciativas de unidad de acción, como el Frente Nacional de Lucha (FNL), el Movimiento Sindical Indígena y Campesino Guatemalteco (MISCG), la Unión Guatemalteca de Trabajadores (UGT), en las que convergen no solo organizaciones de trabajadores, sino otros movimientos sociales y organizaciones de la sociedad civil, y su participación en espacios de diálogo nacional, es otra oportunidad importante para el desarrollo de las agrupaciones sindicales, así como para la fiscalización, denuncia y promoción de garantías laborales. Dichas iniciativas han logrado participar en espacios que por su materia estarían destinados exclusivamente para agrupaciones laborales, lo que no debe verse como una competencia sino como una oportunidad de forjar alianzas con otros actores sociales. Lo anterior permite una participación de la sociedad organizada en los procesos de tutela de los derechos laborales<sup>10</sup>, lo cual es sumamente ventajoso para alcanzar un mayor grado de protección de los derechos de los trabajadores.

En el plano internacional, la dinámica de unidad ejercitada por las centrales a nivel global debe ser un esfuerzo reproducido en Guatemala, sin embargo y paradójicamente, la situación sobre el tema en el país es totalmente distinta. La representación en espacios internacionales, para que se convierta en una verdadera fortaleza, debe fundamentarse en la unidad de las organizaciones en el ámbito nacional. Este factor será un reto que en caso de alcanzarse se traducirá en una valiosa oportunidad para el país en el tema laboral.

## 8. Conclusiones

- Guatemala cuenta con una legislación laboral que, debidamente acatada, es propicia para el desarrollo del movimiento sindical, partiendo del principio de tutelaridad que caracteriza al Derecho del Trabajo.
- La historia socio-política de Guatemala está marcada por la represión a cualquier movimiento que intentara reivindicar derechos laborales, razón por la cual el movimiento sindical se vio en la necesidad de buscar diversas formas de lucha, lo que tuvo consecuencias positivas y negativas para las agrupaciones de trabajadores.
- Las lecciones aprendidas y el cúmulo de experiencias que dejó la historia nacional en el tema sindical deben ser analizadas y aprovechadas, para abandonar el sectarismo y ciertos posicionamientos extremos que han tenido

---

<sup>10</sup> Participación de unidades de acción, como la Unidad de Acción Popular y sindical –UASP- en Comisiones Paritarias del Salario.

como consecuencia la dispersión y el aislamiento social de las organizaciones sindicales.

- Como un rasgo positivo destaca la experiencia obtenida por las organizaciones para subsistir y buscar espacios de lucha para la reivindicación de garantías laborales en un contexto autoritario y represivo; sin embargo, como consecuencia negativa resalta la casi desaparición del movimiento sindical en el sector privado y la atomización de organizaciones, lo cual generó una serie de divisiones a lo interno del movimiento que lo han debilitado de manera sustancial.
- Frente a la represión padecida en años anteriores, muchos dirigentes se vincularon a las organizaciones revolucionarias que protagonizaban el conflicto armado interno en Guatemala, lo que acrecentó su persecución por parte de las fuerzas represivas. Hubo dirigentes que optaron por continuar sus actividades desde la clandestinidad, lo que limitó su capacidad de acción.
- Como consecuencia de la persecución sufrida y de la forma en que la dirigencia sindical asumió dicho período, se generaron divisiones ideológicas que se arrastran hasta la época actual, y que hoy se traducen en posturas radicales que fraccionan al movimiento de manera significativa. Muchas divisiones no son de orden ideológico, sino que político, provenientes de las disputas que existieron entre las organizaciones revolucionarias en la época del conflicto armado, las que ejercían gran influencia en una parte importante del movimiento sindical. Dichas divisiones han sido aprovechadas por el sector empleador, en beneficio de sus intereses.
- Por otro lado, los procesos electorales que cada cuatro años se dan en el país son un factor de peculiar relevancia en el desarrollo de las agrupaciones de trabajadores en Guatemala, en particular por la vinculación de las organizaciones de trabajadores, o de sus dirigencias, en algún proyecto político partidario.
- Esta participación puede ser entendida desde dos perspectivas, una como un factor positivo, en virtud de la inclusión de intereses de la clase trabajadora en dichos proyectos políticos. Pero también como un factor negativo, porque la cooptación de sus líderes para participar en cargos de elección popular, debilita a la dirigencia del movimiento; ello sumado a los sismos que dicha dinámica genera en el seno del movimiento, por los diversos partidos en los que se involucran.
- La participación política de los liderazgos sindicales antes referida puede ser aprovechada, tratando de convertirla en una fortaleza, si se logra asumir una posición madura por parte de las organizaciones de trabajadores para incidir, desde una postura de unidad, en la generación de propuestas en los espacios de decisión política propios de la temática laboral.
- Otro elemento a considerar por el movimiento sindical debería ser el aprovechamiento de las dinámicas propuestas por organizaciones internacionales -OIT-, para la resolución de problemas laborales –bipartismo,



tripartismo o espacios de diálogo social-, en conjunto con compromisos de Estado asumidos mediante instrumentos internacionales –DR-CAFTA-, los cuales abren una serie de espacios en los que el movimiento sindical nacional debe jugar un rol protagónico, lo que, de nuevo, requiere de la unidad como un factor determinante.

- En relación a los espacios de diálogo social que la actual administración pretende impulsar, deben ser aprovechados por el movimiento sindical organizado, para incidir en el ámbito de las políticas públicas correspondientes. Sin embargo, es muy importante señalar que estas acciones solo pueden realizarse si existen procesos serios de formación y capacitación en el seno de las organizaciones sindicales, buscando con ello la renovación de estructuras y la profesionalización de la dirigencia sindical.
- Otro factor de relevancia que deben considerar las organizaciones sindicales, en este caso negativo, es la competencia que se ha dado entre las diversas agrupaciones de trabajadores para incrementar su número de afiliados, ya sea de trabajadores o bien de agrupaciones para integrar centrales, federaciones o confederaciones.
- Un alto grado de afiliación es una fortaleza para el ejercicio de la actividad sindical, sin embargo, si dicha dinámica se constituye en una competencia entre organizaciones, sus efectos se convierten en una seria debilidad del movimiento, razón por la cual los esfuerzos de incrementar la afiliación deben responder a un fin distinto al antes descrito (la competencia inter sindical). En este tema cabe destacar que la motivación principal de algunas organizaciones para incrementar su número de afiliados se ha desnaturalizado, ya que lo pretendido por éstas es buscar la representación nacional para su posterior proyección en espacios internacionales, olvidándose de los principios inspiradores y motivadores de unidad para defender intereses de clase, los cuales son el fundamento de la afiliación sindical, sea a nivel nacional o internacional.
- Por otro lado, el surgimiento de unidades de acción –conformadas por diversos sectores sociales como el campesino e indígena y otros- son un claro ejemplo de que la unidad es la única forma para incrementar la capacidad de incidencia en las decisiones nacionales, ya sea como medio de presión, o bien como un espacio de convergencias para realizar un aporte conjunto en defensa de intereses de los trabajadores.
- En otro orden de ideas, en caso de concretarse de manera más contundente la postura socialdemócrata pregonada por el actual gobierno, en el tema social se generarían espacios favorables para el desarrollo del movimiento sindical en Guatemala, en particular aquellos referidos a procesos de diálogo social.

## 9. Recomendaciones

- Es indispensable que las agrupaciones de trabajadores organizados, y en particular la dirigencia del movimiento sindical guatemalteco, abandonen posiciones sectarias y/o extremistas, asumiendo su rol con madurez y responsabilidad, para generar propuestas desde una postura madura y de unidad.
- En consonancia con el punto precedente, y teniéndolo como presupuesto el desarrollo de procesos unitarios para hacer converger las diversas corrientes de pensamiento dentro del movimiento sindical, se deben alcanzar acuerdos, llevando así propuestas consensuadas a las instancias de decisión en relación a políticas públicas laborales y otras que sean correspondientes con los intereses que representan.
- De igual forma, se recomienda incrementar los esfuerzos para dar continuidad a los procesos de formación y capacitación de los dirigentes, a todos los niveles, haciendo énfasis en la necesidad de convertir a los mismos en agentes de cambio, para trasladar el aprendizaje a las bases de sus respectivas organizaciones.
- En virtud del desconocimiento por parte de la población sobre el tema de los derechos laborales, se hace indispensable la existencia de campañas de difusión y fomento de dichos derechos, en particular de los temas relacionados con el papel que corresponde al movimiento sindical en una sociedad democrática y la necesidad de su existencia para promover y hacer efectivos los derechos de los trabajadores. Esos esfuerzos deben abarcar la legislación nacional y los compromisos internacionales asumidos por el Estado de Guatemala mediante la ratificación de instrumentos internacionales, en particular aquellos emanados de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-.
- En cuanto a la dinámica de afiliación sindical, debe resaltarse la necesidad de reenfocar dichas acciones hacia la esencia de la vinculación de los trabajadores a las organizaciones sindicales. Lo anterior, mediante procesos de afiliación responsables y ordenados, basados en fines comunes, en los intereses de los trabajadores, y abandonando la competencia insana de afiliación como instrumento para ocupar espacios de participación nacionales e internacionales basados en la representación.
- Se recomienda dar continuidad a los procesos de unidad social que se han dado en la formación de unidades de acción –participación con sectores sociales no laborales-, ya que estos procesos fortalecen al movimiento y le permiten incidir en espacios que tienen relación indirecta con el tema laboral – políticas públicas en materia social-, generando así alianzas estratégicas con otros sectores – campesino y/o indígena y otros- que se traducirán en beneficios directos para los trabajadores en Guatemala.
- De igual forma, se estima indispensable la participación responsable y desde una perspectiva de unidad por parte de las organizaciones de trabajadores en aquellos espacios –tanto gubernamentales como no gubernamentales- que permitan la defensa de los derechos laborales. Por otro lado, la legitimación de

las organizaciones de trabajadores –sobre todo en temas de afiliación- debe responder a los intereses de la clase trabajadora, y no a posturas protagónicas de la dirigencia nacional, en particular en lo que se refiere a la proyección de las agrupaciones de trabajadores en el plano internacional.

- Las luchas gremiales y sociales en general que impulsan las agrupaciones laborales –ya sea desde la dirigencia o como organizaciones - debe responder a intereses comunes de los trabajadores, y siempre prestando especial atención a no descuidar el trabajo interno en cada organización, para lo cual los procesos de formación y capacitación antes indicados deben ser un tema prioritario en la agenda de las organizaciones y sus dirigentes.

## Bibliografía

- Asies, **Más de 100 años del Movimiento Obrero Urbano en Guatemala**, Tomos I, II, III, IV. Guatemala 1996.
- Asies, **Los Derechos Laborales y el TLC**. Revista 4, Guatemala, 2006.
- Asies, **Insumos para la elaboración de políticas laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social**. Guatemala 2008.
- Asies, **Los sindicatos en los procesos de transformación económica y social en América Latina, el caso de Guatemala**, Guatemala 1997.
- Asies, **Identificación de necesidades para el fortalecimiento de la capacidad de diálogo por parte del sector laboral. Dialogo abierto del sector laboral en un entorno de libre competencia y consolidación de la paz**, Guatemala 2000.
- Borge y Asociados, **Una mirada al sindicalismo. Encuesta sobre la imagen del sindicalismo en Guatemala**. Materiales de Estudio y Trabajo, No 12 Friedrich Ebert Stiftung, Guatemala 1996.
- Bronstein, Arturo, **Reforma laboral en América Latina: entre garantismo y flexibilidad**. En Revista Internacional del Trabajo, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra 1997.
- CGTG, **Aspectos generales sobre la situación política, económica y social de Guatemala**, CGTG, Guatemala 1993.
- Comisión Nacional para el Seguimiento y Apoyo al Fortalecimiento de la Justicia. Organización Internacional del Trabajo -PRODIAC- Justicia Laboral, Revista, Guatemala 2004.
- Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo (Dto. 1441) Guatemala.
- Congreso de la República de Guatemala, Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado (Dto. 71-86).
- Constitución Política de la República de Guatemala.
- Fuentes Aragón Homero, **Guatemala: Futuro del Sindicalismo, Sindicalismo del Futuro**. Materiales de Estudio y Trabajo, Guatemala 2006.
- Guerrero de Lizardi Carlos, **Evolución reciente y perspectivas del empleo en el istmo centroamericano**, Estudios y perspectivas. ONU, CEPAL, México, 2007.

- PNUD, **Informe sobre desarrollo humano 1997**. Ediciones Mundi-Prensa, Madrid, 1997.
- Osorio Jose Roberto, Estudio, **Situación actual de la libertad sindical en Costa Rica y Guatemala**, Instituto Sindical para América Central y el Caribe, ISAACC, Guatemala 2005.