

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a figure, likely a saint or historical figure, holding a staff. Above the shield is a crown. The shield is flanked by two lions. The entire emblem is surrounded by a circular border containing Latin text: "ORBIS CONSPICUA CAROLINA ACADEMIA COACTEMALENSIS INTER CÆTERAS".

**EL SOLIDARISMO COMO UNA FORMA DE INCUMPLIMIENTO DE LOS
DERECHOS MÍNIMOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES
GUATEMALTECOS**

CARLOS RENÉ POCOP LÓPEZ

GUATEMALA, JULIO DE 2005

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

**EL SOLIDARISMO COMO UNA FORMA DE INCUMPLIMIENTO DE LOS
DERECHOS MÍNIMOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES
GUATEMALTECOS**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad San Carlos de Guatemala

Por

CARLOS RENÉ POCOP LÓPEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, julio de 2005.

**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANO:	Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. Eddy Giovanni Orellana Donis
VOCAL II:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic. José Francisco Peláez Cerdón
VOCAL IV:	Br. Jorge Emilio Morales Quezada
VOCAL V:	Br. Manuel de Jesús Urrutia Osorio
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortíz Orellana

NOTA: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis”. (Artículo 25 del Reglamento para los Exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).

DEDICATORIA

A DIOS:

Por ser quien iluminó mi mente y ser la fuente de la sabiduría, gracias por tu misericordia y permitirme alcanzar esta meta.

A MIS PADRES:

Pedro Pocop Xitumul y Maria López, con un agradecimientos eternos, por su ejemplo, amor y apoyo, gracias por creer y confiar en mí.

A MI HERMANA:

Rosa Esmeralda Pocop López, con respeto y cariño.

A MI ASESOR:

Lic. José Rodolfo Alfaro Salazar, con respeto y agradecimiento

A MI REVISOR:

Lic. Francisco Espinoza Molina, con respeto y agradecimiento.

A MIS AMIGOS Y AMIGAS:

Por todos sus buenos deseos y por brindarme su amistad.

A MI CASA DE ESTUDIOS:

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad De San Carlos de Guatemala.

	Pág.
ÍNDICE	
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. El solidarismo.....	01
1.1 Origen del solidarismo.....	01
1.2 Antecedentes históricos del solidarismo en Guatemala.....	02
1.3 Los impulsores del solidarismo en Guatemala.....	05
1.4 Fundamentos básicos del solidarismo en Guatemala.....	06
1.5 El Estado guatemalteco y el solidarismo.....	07

CAPÍTULO II

2 Los derechos mínimos del trabajador.....	11
2.1 Antecedentes históricos.....	11
2.2 Cuáles son los derechos mínimos del trabajador.....	13
2.3 Definición de los derechos mínimos del trabajador.....	14

CAPÍTULO III

3. Aspectos generales del solidarismo.....	21
3.1 Filosofía del solidarismo.....	21
3.2 Escuelas filosóficas acerca del solidarismo.....	22
3.3 Principios filosóficos del solidarismo.....	24
3.4 Generalidades y características.....	25

CAPÍTULO IV

4. Aspectos generales de los derechos mínimos del trabajador.....	31
4.1 Principios informativos de los derechos mínimos del Trabajador.....	31
4.2 Principios tutelar de los trabajadores.....	32
4.3 Principios de garantías mínimas del trabajador.....	33

CAPÍTULO V

5. Regulación legal del solidarismo.....	37
5.1 Naturaleza jurídica del solidarismo.....	37
5.2 Regulación del solidarismo en la legislación guatemalteca	38
5.3 El solidarismo en el Código de Trabajo.....	40

CAPÍTULO VI

6. Regulación legal de los derechos mínimos del trabajador.....	43
6.1 Derechos mínimos del trabajador en tratados internacionales.....	43
6.2 Los derechos mínimos del trabajador en la Constitución Política de la República de Guatemala.....	46
6.3 Los derechos mínimos del trabajador en la legislación laboral.....	49
6.4 Regulación legal de la protección de los derechos mínimos del trabajador.....	55

CAPÍTULO VII

7. El problema del solidarismo en el cumplimiento de los derechos mínimos del trabajador.....	67
7.1 Inobservancia de los derechos mínimos del trabajador por parte del solidarismo.....	67
7.2 La intromisión del solidarismo en solución de los conflictos laborales.....	71
7.3 El incumplimiento de la legislación laboral en la constitución del solidarismo.....	74
7.4 El no reconocimiento del solidarismo en la legislación laboral.....	75
CONCLUSIONES.....	77
RECOMENDACIONES.....	79
BIBLIOGRAFÍA.....	81

INTRODUCCIÓN

Con el presente trabajo intitulado: “El solidarismo como una forma de incumplimiento de los derechos mínimos laborales de los trabajadores guatemaltecos”, se pretende cooperar al mejor estudio y comprensión de esta movimiento dentro de nuestra sociedad.

Considerando que en nuestro país existen muchos patronos que se dan a la tarea de no observar los derechos de los trabajadores, valiéndose de instituciones y aprovechando la ignorancia de los trabajadores a sus derechos, lo cual trae como consecuencia que no exista dentro de nuestra sociedad, armonía social y la paz que todos deseamos. Dado que es obligación de todos el ayudar a que estos problemas sean solucionados de la mejor manera posible, es necesario dar a conocer a los trabajadores sus derechos y la forma en que estos se encuentran en las diferentes cuerpos legales en nuestro país.

Con el presente trabajo pretendo analizar el movimiento solidarista, dando a conocer sus orígenes, así como la forma de ingreso a nuestro país.

Más adelante en la investigación se dan a conocer los derechos mínimos de los trabajadores que tiene relación con el movimiento solidarista, los que pueden ser objeto de manipulación y tergiversación por parte de ellos. Asimismo, también se da la forma en que dichos derechos son protegidos dentro de nuestra legislación.

Por último en la presente investigación doy a conocer la problemática del solidarismo, ya sea en la inobservancia de los derechos mínimos de los trabajadores, su constitución, la intromisión, así como el no reconocimiento de él en la legislación laboral guatemalteca.

Confío que la presente investigación sea un aporte en beneficio de toda la población guatemalteca, especialmente la trabajadora, en apoyo al conocimiento de sus derechos y poder defenderlos ante los abusos que puedan sufrir.

CAPÍTULO I

1. El solidarismo

1.1 Origen del solidarismo

En primer lugar daremos su significado. La palabra solidarismo se deriva de solidaridad, la cual supone la liberad del hombre por cuanto esta unión o integración de personas debe ser libre, voluntaria. Una unión de seres humanos obligada o por temor es esclavitud no solidaridad humana.

Se define solidarismo como: “Un movimiento orientado a lograr armonía y bienestar de los trabajadores y patronos dentro de un marco de cooperación cristiano y democrático”.¹

El solidarismo se inicia en Costa Rica, en el año de 1950, ante la iniciativa de don Alberto Marten Chavarría, quien buscaba involucrar a empresarios centroamericanos en el proyecto solidarista para “...crear una instancia para canalizar el ahorro particular destinado al desarrollo de un mercado centroamericano de valores, que fuera la culminación de un plan de integración de ahorro solidarista de las cinco repúblicas”.²

Se presume que la filosofía solidarista fue adquirida por Alberto Marten durante su estadía en Francia en sus años de infancia, esta influyo en el espíritu solidarista, como respuesta para provocar cambios significativos en la sociedad las cuales eran muy discutidas en Europa por aquella época.

1 Arévalo, Ingrid Roxana. **Deficiencia legislativa en la regulación de las asociaciones solidaristas**, pág. 2.

2 Anckerman Sam, Alfredo. **El solidarismo en Guatemala**, pág. 1.

1.2 Antecedentes históricos del solidarismo en Guatemala

En Guatemala el movimiento solidarista tuvo sus inicios en los años 1961-1965. En este período se dio el primer intento para que en Guatemala ingresara dicho movimiento. En el año de 1960 el intento fue encabezado por Álvaro Portela.

Fue en el año de 1961 cuando el solidarismo logró ingresar a Guatemala, este movimiento encontró en Guatemala un país, con buenas condiciones para que se iniciara la penetración en él. Uno de los primeros en apoyar a Portela fue José Luis Arenas, cafetalero de Ixcán, Quiché.

En el año de 1961 Álvaro Portela hace contacto con la Cámara de Industria de Guatemala, la cual era presidida en ese entonces por Julio Vila. A Portela lo invitan a dar una conferencia en la que explicaría los beneficios del solidarismo. Después de la conferencia se dio el dictamen favorable a Portela por lo que la entidad da apoyo y lo nombra asesor. Al mismo tiempo Portela hizo contactos con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social del país, el cual también lo apoyó y le permitió que ofreciera otras conferencias. También Portela recibió apoyo del gobierno del general Ydígoras Fuentes, para su movimiento solidarista.

Con base al apoyo recibido, fueron dictadas varias conferencias a distintos sectores en septiembre de 1961, mes en que se fundó una oficina de coordinación y promoción del movimiento. Esta oficina formó una primera promoción de dirigentes laborales solidaristas pertenecientes a varias empresas simpatizantes del movimiento, las que daban

algunos aportes. A pesar de todo esto fue únicamente en una pequeña compañía llamada Carbogas donde se dio una asociación con plan de ahorro, apoyado por el ingeniero Carlos Molina, el cual era su gerente. El ingeniero Carlos Molina fue nombrado meses después como presidente de la Cámara de Industria de Guatemala, pero no brindó al movimiento del solidarismo el impulso esperado.

En el año de 1962 se dio por primera vez la capacitación a dirigentes laborales del solidarismo, para que ellos promovieran este movimiento los cuales pertenecían a diversas empresas que apoyaban al movimiento.

Ante el derrocamiento por parte del ejército al gobierno del general Ydígoras Fuentes. Portela sabía que, el nuevo jefe de Estado, Enrique Peralta Azurdia, miraba con simpatía el movimiento, el que pronto volvió a la actividad, ya que conoció el proyecto en la época que fue agregado militar en la representación diplomática en San José. Fue así como incluso en el Comisariato del Ejército, se dieron los respectivos intentos de parte de la gerencia por adoptar el plan impulsado por el movimiento solidarista. El movimiento de Álvaro Portela tuvo apoyo, sin embargo la aplicación de su movimiento se desvaneció ya que no se aplicó en el sector privado y por las políticas sociales del nuevo gobierno.

En el año de 1976 se dio el segundo intento por parte del solidarismo para ingresar a nuestro país, este intento se dio en la Embotelladora Guatemalteca S.A., concesionaria de Coca Cola, propiedad de John Clinton. Esta empresa se había dado a la tarea de destruir cualquier sindicato, por lo que vio en el solidarismo una herramienta para ello.

Ante la lucha de los trabajadores para la restitución del sindicato por sus derechos, la cual dio lugar a un boicot mundial contra Coca Cola Inc., como también la ocupación pacífica de sus instalaciones, esto hizo que se retirara la concesión a Clinton, luego se vendió a un consorcio nacional, el cual respetó los derechos de los trabajadores, logrando la eliminación del movimiento solidarista.

Luego del fracaso del movimiento de desarrollarse en la empresa Coca Cola Inc. sería hasta el año de 1983 cuando se daría la fundación de otra asociación solidarista en el país.

Esta iniciativa se dio en el interior del país, la cual recibió apoyo en los solidaristas costarricenses. El Ministro de Agricultura le comunicó a Álvaro Portela que algunos finqueros estaban interesados en fundar una asociación solidarista, en ellos se encontraba un hijo de alguien que apoyó a Álvaro Portela en el año de 1961, Jorge Arenas, el cual tenía las fincas “La Perla”, “Santa Delfina” y otras ubicada en el triángulo Ixil, área en esa época de mucha actividad contrainsurgente. Hay algunos que manifestaron que el solidarismo tiene sus inicios en la contrainsurgencia, porque las Patrullas de Autodefensa Civil eran obligadas a ejercer vigilancia en jurisdicciones militares donde vivían. “El 27 de agosto de 1983 se fundó la primera asociación solidarista en la finca La Perla y el 24 de octubre de ese año se fundó la segunda asociación solidarista en Santa Delfina”.³

En el año 1983 fue fundada la asociación solidarista de Guatemala con aproximadamente 12 asociaciones de trabajadores solidaristas. En el año de 1985 se constituyó la Federación Centroamericana de Uniones y Asociaciones Solidaristas. En el

³ Arévalo, **Ob. Cit**; pág 10.

año de 1986 se dio un crecimiento grande del solidarismo se logró la formación de 46 asociaciones más. En el año 1988 se fundan 64 nuevas asociaciones y para el año de 1989 la cifra llegó a 50 asociaciones más.

En este tercer intento fue donde el solidarismo logró ingresar al país, su desarrollo y crecimiento.

Existen en la actualidad 22 departamentos de Guatemala y 550 empresas que se dedican a diferentes actividades económicas en los que existe el solidarismo.

1.3 Los impulsores del solidarismo en Guatemala

La Unión Solidarista de Guatemala, fue la principal impulsadora del solidarismo en Guatemala. Como se ha podido observar anteriormente otro importante impulsador del solidarismo fue el licenciado Álvaro Portela el cual aprovechó la debilidad del movimiento sindical en Guatemala.

La Unión Solidarista de Costa Rica a través sus relaciones con la Unión Solidarista de Guatemala y empresas con organización solidarista dio la capacitación necesaria y ayudó a que se diera la formación de dirigentes solidaristas laborales y que ellos impulsaran el movimiento a otras empresas y lograr que se diera la expansión del movimiento.

La Coordinadora de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras, también dio impulso al solidarismo en Guatemala, pero no fueron la totalidad de

sus asociados la que lo apoyaron por "...la herencia conservadora en el sector empresarial".⁴

Podemos decir también que otro de los impulsores del solidarismo fue el poco movimiento sindical que existía en esa época, los pocos movimientos que se dieron fueron reprimidos de una forma fuerte, fueron muchos los dirigentes que fueron secuestrados, desaparecidos, asesinados y otros por su integridad física tuvieron que abandonar el país.

1.4 Fundamentos básicos del solidarismo en Guatemala.

Existen varios principios sobre los que encuentra el solidarismo sus cimientos, nuestro país ha sufrido varias crisis en su historia tanto económicas, políticas, sociales, etc.

En los años en que el solidarismo intentó ingresar a nuestro país, fueron los de más violencia en él, no existía respeto hacia las personas, tampoco eran respetados los derechos de la mayoría de guatemaltecos. Grandes gobiernos nos sumieron en pobreza, hambres, luchas y guerras.

En el ámbito laboral, como se dijo anteriormente hubo poca actividad sindical, nuestros trabajadores quedaron olvidados y nadie velaba por sus derechos y por el reclamo de ellos. No existía una forma de conciliar al patrono con el trabajador, de llevar las reglas claras de sus relaciones laborales.

⁴ Anckerman, **Ob. Cit;** pág. 16.

El solidarismo a través del planteamiento de su filosofía y de sus constantes conferencias transmite sus ideas a los trabajadores da una forma de llevar una relación estable y buena. Se le da a entender al trabajador que a través de este movimiento él podrá encontrar el respeto que siempre ha buscado y lograr a través de ellos mejorar su productividad, basada en la mística cristiana de el amor al prójimo y la capitalización humana.

Por lo tanto se da: "...que el solidarismo es la forma de unión de la clase trabajadora y la clase obrera del país, con lo cual ambos obtendrán mutuos beneficios".⁵ Siendo estas ideas lo que dieron lugar, a que se diera, el gran desarrollo del movimiento solidarista guatemalteco.

1.5 El Estado de Guatemala y el solidarismo

Hemos visto como los que apoyan al movimiento solidarista, hicieron sus esfuerzos para que este ingresara a nuestro país. Ahora bien, es de observar no solo su ingreso, es necesario también ver, si el movimiento solidarista ha encontrado respaldo en el Estado de Guatemala.

En el Estado de Guatemala se ha dado la fundación de varias asociaciones solidaristas de trabajadores. Como vemos el solidarismo se ha convertido en un movimiento que a pesar de lograr un buen desarrollo dentro de nuestro país no ha tenido el apoyo de los gobiernos de turno.

⁵ Anckerman, **Ob. Cit;** pág. 20.

El movimiento solidarista dio sus primeros intentos de ingreso al país en los años de 1961-1965, logrando en 1983 la fundación de las primeras asociaciones. En todo este periodo no se ha emitido ninguna ley específica que regule las asociaciones solidaristas.

Si nos damos a la tarea de buscar la forma en que una asociación solidarista debe organizarse debemos remitirnos al Código Civil, en el cual se regulan las asociaciones civiles no lucrativas, la libertad de asociación garantizada en la constitución, y a la ley de asociaciones civiles, que ante la falta de legislación específica, debe aplicarse a las asociaciones solidaristas. De esta manera, las asociaciones solidaristas de trabajadores deben acudir al Ministerio de Gobernación para su inscripción, apegadas al reglamento y así, obtener su personalidad jurídica.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala, las universidades y otras instituciones tratan de que los trabajadores conozcan sus derechos en sus relaciones laborales, esta información se da tanto en una forma escrita como por medio de boletines informativos. Dentro de esta información es muy difícil observar que al trabajador se le dé información de lo que es una asociación solidarista así como los beneficios que ésta ofrece.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social da prioridad de organización para la defensa de los derechos de los trabajadores a la organización sindical, dando su apoyo y la información necesaria para su buen desempeño.

En estos momentos en los cuales se da la información sobre el Tratado de Libre Comercio podemos observar como este en el capítulo laboral indica que las partes deben reafirmar sus obligaciones ante la Organización Internacional de Trabajo y la declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento. Dicho acuerdo indica “...los principios relativos a los derechos fundamentales que son objetos de estos convenios es decir: a) La libertad de asociación y libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva”.⁶

No se puede observar un apoyo en forma rápida que el Estado de Guatemala le dé al movimiento solidarista, hasta la fecha no hemos visto algún proyecto de ley que se refiera a las asociaciones solidaristas.

⁶ Ver numeral segundo de la declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

CAPÍTULO II

2. Los derechos mínimos del trabajador

2.1 Antecedentes históricos de los derechos mínimos

Algunos de los derechos mínimos de los trabajadores nacieron con el Código de Trabajo. Otros nacieron con la promulgación de otras leyes y Decretos, especialmente en la Constitución Política de la República de Guatemala y con la ratificación por parte del Estado de Guatemala de tratados de trabajo de la Organización Internacional de Trabajo.

En lo concerniente a los antecedentes históricos de los derechos mínimos de los trabajadores, se hace referencia a la historia del Código de Trabajo, también se hablarán de las fechas en que otras leyes fueron emitidas, las que dieron como resultado derechos mínimos para los trabajadores como lo son el aguinaldo y bonificación anual para trabajadores del sector público y privado, y a los tratados internacionales ratificados por Guatemala ante la Organización Internacional del Trabajo.

Empezaremos en la época revolucionaria la cual se dio el 20 de octubre de 1944, que dio lugar al derrocamiento de la dictadura del general Jorge Ubico. Entre las leyes más importantes que se dieron en esta época están: la Constitución de la República de 1945 y el Código de Trabajo de 1947 los cuales fueron promulgados durante la época del gobierno del doctor Juan José Arévalo. El Código de Trabajo Decreto 330 del Congreso de la República entro en vigencia el primero de mayo del año de 1947.

En julio del año 1954 el gobierno del coronel Jacobo Arbenz Guzmán es derrocado y

sube al poder el coronel Carlos Castillo Armas apoyado por el gobierno de los Estados Unidos de Norteamérica. A partir de julio de 1954 se inicia un proceso de retroceso en nuestro derecho laboral.

Se dio una represión tanto para obreros como para campesinos, los cuales fueron tanto los despidos como también los masivos encarcelamientos, los cuales dieron lugar a que los dirigentes de trabajadores partieran al exilio y en otros casos más graves la muerte de ellos. Se da tanto la reforma de el Código de Trabajo como el de la Constitución. Se dan las desmejoras de las garantías sociales de la constitución y se da la prohibición expresa en la participación de los sindicatos.

El 15 de septiembre de 1965 se promulga la nueva Constitución y expresa garantías sociales y también da un capítulo al trabajo en empresas privadas y otro a los trabajadores del Estado.

En la administración del presidente Miguel Ydígoras Fuentes se emitió el Decreto 1441 del Congreso de la República –actual Código de Trabajo- el cual reformó en muchos artículos del anterior Código de Trabajo, derogación de disposiciones del Decreto Presidencial número 57, y la adecuación del Código de Trabajo a convenios ratificados por Guatemala ante la Organización Internacional del Trabajo.

En el año de 1978 se da la creación de la ley de aguinaldos, el cual fue publicado en el

diario oficial el 30 de noviembre de 1978. En el año de 1992 se dio la de la bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, en el gobierno del ingeniero Jorge Serrano Elías.

En el año de mil novecientos ochenta y cinco se da la creación de la actual Constitución, la cual fue reformada a través de referéndum en el año de 1993.

2.2 Cuáles son los derechos mínimos del trabajador

En este apartado definiremos cada uno de los derechos mínimos de los trabajadores reconocidos en nuestra legislación, dichos derechos son los que tiene relación con el solidarismo. El trabajador tiene el derecho de exigir los derechos que nacen de una relación laboral.

El derecho de trabajo es tutelar de los trabajadores, es tutelar porque a través del derecho de trabajo se trata de compensar la desigualdad económica que existe entre el trabajador y el patrono, ante lo cual le otorga al trabajador una protección jurídica preferente. El trabajador en la relación laboral se encuentra en desventaja respecto al patrono, pero esta desventaja se da fundamentalmente en lo económico, por lo tanto la ley trata de compensar esta desigualdad existente, esto se da dándole una protección preferente al trabajador frente al patrono en la relación laboral.

En el derecho de trabajo se da un mínimo de garantías sociales al trabajador, las cuales son irrenunciables y de cumplimiento obligatorio. Nadie es superior a la ley

por lo tanto nadie puede tergiversar los derechos que el Código de Trabajo le da a los trabajadores. Estas pueden ser mejoradas siempre que se respete la ley, el pacto colectivo de condiciones de trabajo es la institución por excelencia, la cual sirve para que las garantías mínimas de los trabajadores puedan ser superadas ejemplo de ello es cuando el trabajador obtiene un salario superior al salario mínimo.

Como se ve, el Código de Trabajo regula un mínimo de garantías, siendo estos los derechos mínimos del trabajador. El solidarismo se relaciona con algunos derechos mínimos de los trabajadores, los cuales son: el salario, las prestaciones laborales indemnización, vacaciones, aguinaldo, bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, ventajas económicas, el derecho de libre asociación y sindicalización y la negociación colectiva.

1.3 Definición de los derechos mínimos

A continuación daremos una pequeña definición de cada uno de los derechos mínimos del trabajador que se relacionan con el solidarismo.

Salario

El salario constituye la retribución que el patrono le paga al trabajador como contraprestación al servicio que ha recibido del trabajador. El Código de Trabajo indica que salario o sueldo es “..la retribución que el patrono debe de pagar al trabajador, en

virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo, vigente entre ambos” .⁷

El salario constituye la única fuente de ingresos por parte del trabajador para solventar su obligación de alimentos hacia su familia. Mucho hemos visto los esfuerzo que han hecho tanto el movimiento sindical, el Estado y los mismos trabajadores para que este sea objeto de protección, ante la actitud de algunos empleadores de pagar dicho salario de otra forma que no sea en moneda de curso legal, dando al trabajador otras retribuciones como lo pueden ser alimentos, cupones, etc. El salario debe ser pagado únicamente en moneda de curso legal a los trabajadores.

El salario puede ser pagado de las siguientes formas:

- a) Por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora),
- b) Por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o destajo), y;
- c) Por participación en las utilidades, ventajas o cobros que haga el patrono.

Indemnización

La indemnización constituye en resarcir de un daño o un perjuicio que se ha hecho al trabajador, pues al perder su trabajo, él pierde su fuente de ingresos económicos. La

⁷ Ver Artículo 88 del Código de Trabajo de Guatemala.

indemnización se da ante el término de la relación laboral después de transcurrido el periodo de prueba, que es de dos meses y que esta terminación se da en una forma injustificada o indirecta. El empleador deberá darle el aviso al trabajador por escrito de su despido.

El empleador debe indemnizar al trabajador dándole a éste un salario por cada año de servicios continuos y si este no alcanza al año de servicios deberá ser proporcional al tiempo que el trabajador haya laborado para el empleador. En Guatemala este derecho se encuentra regulado en la ley, indica la Constitución Política de la República: “Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicio continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema mas conveniente que le otorgue mejores prestaciones”.⁸

La indemnización se rige por reglas para su cumplimiento, las cuales tratan que esta sea cumplida de una mejor manera y lograr el beneficio del trabajador. Nuestra legislación laboral nos da estas reglas, al respecto indica: “La indemnización por tiempo servido se rige, además, por estas reglas:

- a) Su importe no puede ser objeto de compensación, venta o cesión, ni puede ser embargado, salvo en los términos del Artículo 97;

⁸ Ver Artículo 102 inciso o de la Constitución Política de la República de Guatemala.

- b) Su importe debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tenga vigencia el contrato o el tiempo que haya trabajado, si no se ha ajustado dicho término;
- c) La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal u otras causas análogas que según este Código suspenden y no terminan el contrato de trabajo;
- d) Es nula ipso jure la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse; y,
- e) El patrono que despida a un trabajador por causa de enfermedad o invalidez permanente o vejez, no está obligado a satisfacer dicha indemnización, siempre que el asalariado de que se trate esté protegido por los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y quede devengando, desde el momento mismo de la cesación del contrato, una pensión de invalidez, enfermedad o vejez, cuyo valor actuarial sea equivalente o mayor a la expresada indemnización por tiempo servido”.⁹

Para el cálculo de la indemnización debe tomarse también en cuenta el monto de la bonificación anual devengada y también la del aguinaldo en la proporción correspondiente a seis meses. Si estos fueran menor de seis meses deberá ser la proporción correspondiente al tiempo laborado por el trabajador.

⁹ Ver Artículo 82 del Código de Trabajo de Guatemala.

Vacaciones

La Constitución Política de la República de Guatemala, nos da lo referente a vacaciones indicado que es el: “Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho a diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación de trabajo”.¹⁰ Al respecto nuestro Código de Trabajo indica que: “Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles. El hecho de la continuidad del trabajo se determina conforme las reglas de los incisos c y d del Artículo 82”.¹¹

Como se puede observar es de mucha importancia que el trabajador goce del período de vacaciones, ya que el trabajador tendrá tiempo libre el cual podrá disfrutar con su familia y al regresar a su centro de trabajo, lo ayudara a contribuir de mejor manera en la producción, además se protege la salud de los trabajadores. Si el patrono no cumple con esto se estará desvirtuando dicho derecho, por lo tanto, esta prestación no se puede compensar con dinero.

Aguinaldo

El aguinaldo es un sueldo anual complementario que los trabajadores tienen derecho a recibir de su patrono. El aguinaldo no puede ser menor al cien por ciento del salario

¹⁰ Ver Artículo 102 inciso i de la Constitución Política de la República de Guatemala.

¹¹ Ver Artículo 130 del Código de Trabajo de Guatemala.

mensual del trabajador, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. Esta prestación también puede pagarse proporcionalmente al tiempo laborado en los casos de trabajadores que no tengan un año de servicio. Del pago de esta prestación se deberá dejar constancia.

El aguinaldo no puede acumularse año con año, con la finalidad de que al darse el término de la relación, se le hagan efectivos todos los dejados de pagar o el trabajador obtenga una suma mayor, este deberá ser pagado en la época estipulada y el patrono deberá pagar inmediatamente la parte proporcional a la que el trabajador tiene derecho.

Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público

La bonificación anual para trabajadores del sector privado y público constituye una prestación que consiste en la entrega del cien por ciento del salario o sueldo ordinario devengado por el trabajador, el cual deberá hacer efectivo el patrono a los trabajadores por una año de servicios continuos. La bonificación anual para trabajadores del sector privado y público deberá hacerse efectiva en la primera quincena del mes de julio de cada año. También en esta prestación, si la relación laboral se diera por terminada, por cualquier causa, de deberá pagar la parte proporcional a la que tiene derecho el trabajador correspondiente a seis meses o por el tiempo trabajador si este fuere menor de seis meses.

Ventajas económicas

Comprenden una serie de beneficios o prestaciones, no dinerarias, que el trabajador recibe a cambio y por causa de su trabajo. Debe afirmarse en principio que las ventajas económicas forman parte del salario, por lo tanto también deben tomarse en cuenta en el cálculo de la indemnización del trabajador, ejemplo de ello es que algunas empresas le dan a sus trabajadores el beneficio de tener una clínica médica. Nuestra legislación únicamente hace referencia a ellas en el Código de Trabajo que indica: “Asimismo, las ventajas económicas de cualquier naturaleza que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios deben entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario.”¹²

Libertad de sindicalización

El trabajador como vimos tiene desigualdad ante el patrono. No cuenta con los mismos recursos, en especial económicos, que posee el patrono. El trabajador por lo tanto muchas veces recurre a asociarse para hacer sus peticiones al patrono, vemos la fuerza que adquiere dicho movimiento, ya que no tiene la misma fuerza una petición de un solo trabajador que una petición de varios de ellos.

Se dice que libertad sindical es el: “Derecho reconocido por algunas constituciones o por algunas leyes para que los trabajadores puedan asociarse en gremios o sindicatos profesionales, pudiendo cada trabajador afiliarse al sindicato que sea mas conforme a sus intereses o que le parezca mas beneficioso”.¹³

12 Ver Artículo 90 del Código de Trabajo de Guatemala.

13 Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, pág. 431.

Por lo tanto, se da el derecho a los trabajadores a su libertad de asociarse para la solución de sus problemas laborales, la libertad sindical es un derecho fundamental de todos los trabajadores. Es importante indicar que en dicha libertad también el trabajador puede escoger no pertenecer a ningún sindicato, no se puede forzar a un trabajador a formar parte de un sindicato.

Negociación colectiva

La negociación colectiva es un derecho de los trabajadores, son las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, o varios empleadores y una organización de trabajadores o varias organizaciones de trabajadores, para regular las relaciones entre ellos. Por medio de la negociación colectiva se logra desarrollar y superar los derechos mínimos de los trabajadores garantizados en la ley, siendo el instrumento por excelencia en el derecho laboral el llamado pacto colectivo de condiciones de trabajo. También se encuentra regulado en el Artículo 2 del Convenio 154 de la Organización Internacional del Trabajo.

Un pacto colectivo de condiciones de trabajo constituye una ley profesional para las partes que lo suscriben, por lo tanto deben observarse las formalidades establecidos en el Código de Trabajo.

Contratación colectiva

La contratación colectiva es la que se celebra entre un sindicato o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios sindicatos de patronos, esto se lleva con el objeto de que todos o algunos de los trabajadores de los referidos sindicatos presten los servicios a los patronos o al sindicado de patronos.

CAPÍTULO III

3. Aspectos generales del solidarismo

3.1 Filosofía del solidarismo:

Las primeras escuelas solidaristas se originan en Europa, las que desarrollan tesis sociológicas, económicas y políticas y se basan en el concepto de solidaridad. En el año de 1902 surge el libro “Solidaridad”, en Francia el cual trata de darle un valor jurídico al solidarismo. León Burgeois toma como fundamento el cuasicontrato, para Burgeois la solidaridad implica “...que cada hombre debe a su predecesor la mejor parte de lo que tiene y este no se ha de entender como únicamente un deber moral sino como una deuda legal. Esta sostiene que aunque no exista la adhesión consciente de las partes, esta debe tener los mismos efectos legales de una situación real. Actualmente esta doctrina es rechazada por muchos que según dicen adolece de solidez lógica y jurídica”.¹⁴

Se ha dado la lucha de clases la cual la filosofía del solidarismo reconoce, esta la considera como un fenómeno local y parcial evitable y que es corregible ya que ella entiende que existen causas que dividen a los hombres en sus ideas, así como en sus intereses particulares.

Durkheim es el que sustenta otra de las principales doctrinas, él distingue dos clases de solidaridad las cuales aparentemente son contrapuestas dice: “La primera resulta de las semejanzas, que es puramente mercancía y de categoría inferior, como la cohesión de los átomos semejando a un mismo cuerpo; la segunda, la que resulta de las semejanzas, que va unida a la división del trabajo”.¹⁵

¹⁴ Arévalo, **Ob. Cit**; pág. 4.

¹⁵ **Ibid.**

También están Heinrich Pesche (quien se opone al solidarismo), a Carlos Guinde, León Duguit, José Ortega y Gasset todos teóricos ya que ninguno realizó un sistema práctico acerca de sus ideas.

La filosofía social de la Iglesia constituye una parte de la fundamentación filosófica del solidarismo. La encíclica social del Papa León XIII denominada “Rerun novarum”, ante la preocupación de la Iglesia en los problemas sociales, en la cual se declaran “...los principios de los derechos y deberes de patronos y trabajadores para dirimir con justicia todo conflicto entre las partes”.¹⁶ El Papa Pío XI, cuarenta años más tarde reitero esto a través de la encíclica llamada “Quadragesimo anno” en el año de 1931. En el año de 1961, fue a través de la encíclica “Mater et magistra” del Papa Juan XXIII que se volvió a tratar sobre el tema, esta encíclica “...inspira un cambio profundo en las relaciones de los hombres y expresa que con un marcado interés, deben regularse las relaciones obrero patronales, inspirándose en el principio de solidaridad”.¹⁷

Como se ve la filosofía solidarista tiene mucha influencia en la Iglesia, apoyándose en varias encíclicas emitidas por ella, indican que ellos tienen como objetivo que tanto el trabajador como el patrono estén en armonía en sus relaciones laborales, como lo dice la Iglesia que todos seamos iguales en este mundo.

3.2 Escuelas filosóficas acerca del solidarismo

Existen dos escuelas filosóficas acerca del solidarismo. Los autores de dichas escuelas son Durkheim y León Burgeois, ellos elaboraron sus respectivas doctrinas acerca

16 Ibid.

17 Ortiz Ramírez, Ricardo. **El solidarismo como una nueva forma de organización paralela al sindicalismo**, pág. 37.

de la solidaridad.

Escuela filosófica de Durkheim

En esta escuela prevalece un carácter moral sociológico. En esta escuela se distinguen dos clases de solidaridad. Estas dos clases de solidaridad tienen la apariencia de estar una en contra de otra.

La primera escuela resulta “...de la semejanza, que es puramente mecánica y de categoría inferior, como la cohesión de átomos, semejantes a un mismo cuerpo”¹⁸ y la segunda que “...resulta de la desemejanza y va unidad a la división del trabajo”.¹⁹

A este sistema de Durkheim, se le ha criticado, y se le ha dicho que es contrario a la ley y también este no es exacto, y además se indica que la solidaridad humana que es en sí lo que interesa “nace de la semejanza, esto es, de la calidad de hombres que tenemos, de seres inteligentes y morales, naturalmente sociales y dotados de un mismo fin esencial y de una misma naturaleza”.²⁰

Escuela filosófica de León Bourgeois

En esta escuela filosófica del solidarismo, León Bourgeois se ha fundamentado en el cuasicontrato social. Cuasicontrato “Es un hecho lícito del cual, por equidad se derivan

18 **Ibid.**

19 **Ibid.**

20 **Ibid.**

nexos jurídicos”.²¹ León Burgeois trato de hacer de la solidaridad un deber legal y exigible.

Consideró que el hombre al nacer tiene deberes que debe cumplir ante la sociedad y que todos deben cumplirlo y que el hombre debe pagar sus deudas ante la sociedad para que tenga el libre ejercicio de su propiedad individual y que esta sea respetada por todos.

3.3 Principios filosóficos del solidarismo.

El solidarismo tiene como objetivo fundamental el aumento de la producción para su distribución equitativa, trata de esta manera que no se de una injusticia dentro de la sociedad, no es dividirse lo que hay entre la sociedad, hay que producir más, para que haya más bienes y todos tengan más para su bienestar. Los pensadores del siglo pasado son los que originan la filosofía del solidarismo entre ellos encontramos a León Bourgeois, Herich Pesch, José Ortega y Gasset. Los impulsores del solidarismo tienen al pensamiento económico, como una base.

Por la igualdad que el solidarismo promueve en él se da la igualdad de trabajadores dentro de la empresa, por lo que no se debe excluir a ninguno en la participación de la asociación, sin importar el puesto que este desempeñe en el centro de trabajo y su afinidad con el empresario. El solidarismo apoya que se debe eliminar la lucha de clases para una mejor convivencia, por lo tanto deben disminuirse tanto los movimientos de huelga como los de paro.

²¹ Diccionario Océano de la Real Academia Española, pág. 281.

En el solidarismo la persona debe actuar en conjunto, como se puede observar entonces en ella, la persona no goza de una autonomía de su voluntad, desarrollándose esta en una forma parcial.

El solidarismo busca también que los trabajadores, cambien su mentalidad a empresarios, buscan que ellos eleven su respeto por la propiedad privada. Todo trabajador tiene derecho a un patrimonio, por medio de un ahorro del propio trabajador, por lo que se fomenta el ahorro dentro del movimiento solidarista, el cual el patrono ayudará con un porcentaje.

3.4 Generalidades y características del solidarismo

Generalidades del solidarismo

En este apartado de generalidades del solidarismo hablaremos sobre los objetivos del solidarismo y cuales son las acciones que trata de promover.

Objetivos del solidarismo

Son objetivos del solidarismo los siguientes:

- Convertir a la empresa en ejemplo vivo de convivencia humana.
- Fortalecer las relaciones de solidaridad y buena voluntad entre trabajadores y

patronos.

- Promover el progreso económico y desarrollo integral de los trabajadores, mejorando el nivel de vida de sus familias y comunidad.
- Fomentar la conciencia social para mayor solidaridad y mejor entendimiento entre trabajadores y patronos.
- Fomentar la productividad y rendimiento de la empresa para beneficio de todos sus integrantes.
- Alentar la formulación de programas orientados a fortalecer el desarrollo integral de los trabajadores, su familia, su comunidad y su empresa.

¿Qué trata de promover el solidarismo?

El solidarismo a través de su aplicación trata de promover un desarrollo integral, de la manera siguiente:

- Económico

Este se da a través del ahorro, según la Inspección General de Trabajo el patrono colabora con el 8.33% del salario del trabajador, el cual luego se capitaliza y con los dividendos, puede el trabajador invertirlo para lograr alguna propiedad.

- Social

Como se ha visto el solidarismo da lugar a la relación de convivencia entre los trabajadores. Se dan prestamos, también se da la creación de tiendas de consumo las cuales son financiadas con parte de los ahorros de los trabajadores y sus dividendos.

- Intelectual

El solidarismo trata que sus afiliados logren una superación tanto laboral como intelectual por medio de los beneficios que en ella ofrece.

- Físico

El cuidado de la salud de los afiliados, por ejemplo a través de la prestación de servicios médicos en las empresas.

- Moral

Fomentando los valores éticos y humanos en sus afiliados y logrando que suban su nivel de responsabilidad.

- Liderazgo

El liderazgo se da a través de los conocimientos que en ella imparte a sus afiliados para obtener la habilidad de manejo y la actitud necesaria para lograr el crecimiento de la empresa.

Características del solidarismo

Las características generales del movimiento solidarista son las siguientes:

- Libre

Como se dijo el solidarismo trabaja en un esquema apolítico, democrático y libre.

- Voluntario

No se da ningún tipo de presión para que algún trabajador ingrese a la asociación, quien ingresa lo hace por su voluntad.

- Democrático

La elección de sus dirigentes se da en un ámbito de libre elección de sus miembros.

- Independiente

Porque se desarrolla por sí misma y son autónomas.

- Confiable

Indican que el trabajador al ingresar a estas asociaciones, al momento de su terminación laboral no pierden ningún tipo de prestaciones que la ley le otorga.

- Participativo

Se da la participación de todos los empleados de la empresa y no se hace la

distinción de ninguno, por el cargo que ocupen.

- Organizativo

Se da la inscripción de la organización como asociación no lucrativa por lo tanto cuenta con personalidad jurídica.

- Provechoso

A través de sus beneficios para todos sus miembros.

- Respetuoso

Respetar las leyes del país.

CAPÍTULO IV

4. Aspectos generales de los derechos mínimos del trabajador

4.1 Principios informativos de los derechos mínimos del trabajador

Es importante que conozcamos cuáles son y comprendamos los principios informativos en nuestra legislación laboral. Debemos tener un adecuado manejo y aplicación de las leyes de trabajo y previsión social. Es importante que dichos principios sean promovidos y sean informados a todos los trabajadores, para que éstos puedan defenderse de las posibles arbitrariedades de los patronos. Es muy difícil que esto se dé, al contrario, ha ocurrido que esta información, es de muy escasa comunicación a los trabajadores.

Lo que provoca el desconocimiento de los mismos es: “...la no comprensión o entendimiento de las diferentes instituciones relativas a esta materia, debido a que las instituciones resultan explicables desde del punto de vista de los principios propios del derecho común”.²²

Los principios tienen características particulares cada uno, estos nos ayudan a que no sea motivo de confusión, ya que todos van dirigidos a la protección y defensa de los trabajadores guatemaltecos.

En nuestro ordenamiento jurídico laboral estos principios se encuentran en el cuarto considerando de el Código de Trabajo vigente, en el cual indica: “Que estas características ideológicas del derecho de trabajo y en consecuencia, también las del Código de Trabajo,

²² Castillo Lutín, Marco. Folleto sobre el curso de derecho del trabajo, pág. 1.

por ser éstas una concreción de aquél, adaptadas a la realidad de Guatemala”.²³ En el presente trabajo desarrollaremos el principio tutelar de los trabajadores y el principio de garantías mínimas.

4.2 Principio tutelar de los trabajadores.

El principio tutelar de los trabajadores se enuncia diciendo que: “...el derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, precisamente porque trata de compensar la consabida desigualdad económica existente entre patronos y trabajadores, lo cual logra el derecho de trabajo a través de otorgarles a los trabajadores una protección jurídica de carácter preferente”.²⁴

El trabajador se encuentra en una desventaja con empleador, la cual se da en varios casos, pero en lo económico es donde esta desigualdad es mas grande, ante esta situación, como vemos la ley compensa esta desigualdad por lo tanto protege preferentemente al trabajador, que en una relación laboral es la parte mas débil.

Se ha criticado al derecho tutelar indicando que está en contradicción con el principio de igualdad que debe existir, ya que como indica la ley: “En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos”.²⁵ Ante tal situación, es de indicar que el principio tutelar en el derecho laboral, antes de entrar en contradicción con el principio de igualdad, lo observa, al tratar que tanto el trabajador como el patrono estén en igualdad de condiciones.

23 Ver cuarto considerando del Código de Trabajo de Guatemala.

24 Castillo, **Ob. Cit**; pág. 1.

25 Ver Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

En lo que se refiere a nuestra legislación, la Constitución Política de la República de Guatemala indica: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes”.²⁶ En el Código de Trabajo encontramos varias disposiciones legales, en las cuales se pone en práctica dicho principio. Podemos tomar de ejemplos lo que indican los Artículos 17 y 30. El primero indica: “Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social”.²⁷ Por su parte el segundo Artículo indica: “La prueba plena de contrato escrito, solo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de este o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe deben presumirse, salvo pruebas en contrario ciertas las estipulaciones afirmadas por el trabajador”.²⁸ Con ello se ve cómo la ley se coloca del lado del trabajador y le impone al patrono la obligación de extender por escrito el contrato, tutelando con ello al trabajador.

4.3 Principios de garantías mínimas del trabajador

Nuestra legislación laboral reconoce que el derecho de trabajo constituyen un conjunto de garantías sociales para los trabajadores. Las garantías sociales tienen 3 características las cuales son las siguientes:

- Mínimas
- Protectoras del Trabajador; y,

26 Ver Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

27 Ver Artículo 17 del Código de Trabajo de Guatemala.

28 Ver Artículo 30 del Código de Trabajo de Guatemala.

- Son irrenunciables únicamente para el trabajador.

Mínimas

Se entiende por mínimo: “Lo que es tan pequeño en su especie, que no hay menor ni igual”.²⁹ Al observar la anterior definición y relacionar con la características de mínimas en estas garantías podemos indicar, que estas son mínimas porque al trabajador se le han dado estos derechos y es lo menos que puede recibir por parte del patrono, lo cual le servirá para desarrollar sus actividades en su vida, tanto individual como a nivel familiar.

Protectoras del trabajador

Son protectoras del trabajador ya que este es la parte mas débil en una relación laboral ante lo cual estas normas tienden a protegerlo en contra del capital y de los abusos por parte de los patronos.

Irrenunciables únicamente para el trabajador

Estas son irrenunciables únicamente para el trabajador por ser estas de carácter imperativas, o sea que son de cumplimiento forzoso. El patrono si puede renunciar a ellas. El patrono al renunciar a ellas, da lugar a la creación de nuevos derechos para el trabajador, por ejemplo: el pagarle al trabajador más del salario mínimo. Al ser superada una garantía mínima, nuevamente el derecho adquirido pasa a ser una garantía mínima, susceptible de ser superada a través de un nuevo contrato o un pacto colectivo o de una negociación colectiva.

²⁹ Diccionario Océano de la Real Academia Española, pág. 647.

Nuestro ordenamiento jurídico laboral indica: “Son nulas ipso jure y no obligan a los contratantes todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, el presente Código, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera”.³⁰ De igual manera tal disposición esta contemplada en la Constitución Política de la República de Guatemala el cual establece: “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentara y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligaran a los trabajadores aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidas a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo”.³¹

Hay tres formas en las que estas garantías pueden ser susceptibles a ser mejoradas, siendo estas las siguientes:

- Contratación Individual.
- Contratación Colectiva.
- Pactos colectivos de condiciones de trabajo.

³⁰ Ver Artículo 12 del Código de Trabajo de Guatemala.

³¹ Ver Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo es la institución por excelencia, la cual sirve para que las garantías mínimas de los trabajadores puedan ser superadas. Este se da cuando se cumplen determinados requisitos, entonces se vuelve obligatorio para el empleador entrar en negociación con los trabajadores, lo cual al final da lugar a que se de el aumento de las garantías mínimas de los trabajadores.

CAPÍTULO V

5. Regulación legal del solidarismo

5.1 Naturaleza jurídica del solidarismo

El solidarismo se organiza en asociaciones solidaristas. Los impulsores de las asociaciones solidaristas, indican que la naturaleza jurídica de estas asociaciones, es de ser entidades de derecho privado, netamente civil, no son lucrativas, apolíticas y sin distinciones religiosas.

El Estado de Guatemala reconoce el ejercicio de la libre asociación. Los impulsores del solidarismo al respecto indican: “...la asociación solidarista queda enmarcada dentro del derecho relacionado y que estando basada en el derecho constitucional de asociación y con fines no lucrativos, económicos, sociales, culturales, etc., no tienen ningún impedimento legal para surgir a la vida civil.”³²

También se indica que el solidarismo es de un género muy especial y excepcional (sui generis), porque: “...tiene el efecto de coadyuvar a mejorar lo relacionado a las conquistas sociales de tipo laboral, no por intervenir en lo relacionado a las conquista sociales de tipo laboral, sino porque conforman la asociación solidarista los trabajadores con participación de los patronos siendo un campo de acción totalmente distinto al de cualquier otra institución de tipo gremial, como lo son los sindicatos”.³³

En las asociaciones solidaristas según sus estatutos no se permite la participación activa en lo político o religioso, sin embargo, el solidarismo tiene mucha influencia de la religión

³² Ortiz, **Ob. Cit**; pág. 29.

³³ **Ibid.**

católica. Los trabajadores asociados si pueden integrar otras organizaciones fuera de ella, dichas organizaciones debe fomentar también, el respeto, la solidaridad, el respeto y el progreso social de sus asociados. Tenemos por ejemplo de estas organizaciones: Los sindicatos, las cooperativas, gremiales, asociaciones, ellos procuran la credibilidad de su asociación.

Por otra parte a la naturaleza de las asociaciones del solidarismo se le ha criticado al indicar que lo anteriormente explicado no es exacto, que existe una violación respecto al reconocimiento de dichas asociaciones, ya que el Código de Trabajo regula las relaciones entre patronos y trabajadores y las asociaciones solidaristas no se regulan por dicho cuerpo legal.

Anteriormente se indicó que la naturaleza especial de dichas asociaciones (sui generis) eran las de contribuir a que las relaciones de trabajo entre los obreros y patronos sean llevados de una mejor forma. Ante ésto podemos confirmar la ingerencia que se da por parte de ellas en el derecho laboral.

5.2 Regulación del solidarismo en la legislación guatemalteca

En este apartado del trabajo explicaremos la regulación del solidarismo en otras leyes que no sea específicamente de nuestro ordenamiento jurídico laboral.

Debemos indicar que en el derecho se da la existencia de dos tipos de personas, las cuales son: las personas físicas, naturales o individuales y las sociales o civiles. En

Guatemala se ha aceptado el nombre de persona jurídica. Se define a la persona jurídica como: “...un ser de existencia legal, susceptible de derechos y de obligaciones, o de ser término subjetivo en las relaciones jurídicas.”³⁴

Como se indicó, el solidarismo crea asociaciones de trabajadores, susceptibles de derechos y obligaciones, lo cual nos lleva a indicar que el fundamento de las asociaciones solidaristas en nuestro país es la norma legal constitucional contenida en el Artículo número 34 de la Constitución Política de la República de Guatemala que dice: “Se reconoce del derecho de libre asociación”.³⁵ En el Estado de Guatemala, todas las personas pueden ejercerlo, asimismo existen tratados internacionales ratificados por el Estado de Guatemala, reconociendo el ejercicio de tal derecho.

Se mencionó que la naturaleza jurídica de las asociaciones solidarista es de ser entidades de derecho privado, netamente civil, no lucrativas, apolíticas y sin distinciones religiosas, esto nos lleva a observar nuestro Código Civil. Al hacer la búsqueda en dicho Código, nos remitimos al capítulo II del título I, el cual nos habla respecto a las personas jurídica, la cual nos da una clasificación de ellas. El Artículo número 15 del Código Civil en su numeral 3° indica que son personas jurídicas: “3° Las asociaciones sin finalidades lucrativas que proponen promover, ejercer y proteger sus intereses sindicales, políticos económicos, religiosos, sociales, culturales, profesionales o de cualquier otro orden, cuya constitución fuere debidamente aprobada por la autoridad respectiva”.³⁶

Respecto la responsabilidad de una entidad civil debemos observar lo preceptuado en

34 Brañas, Alfonso. **Manual de derecho civil**, pág. 61.

35 Ver Artículo 34 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

36 Ver Artículo 15 del Código Civil de Guatemala.

el Código Civil el cual indica: “La persona jurídica forma una entidad civil distinta de sus miembros individualmente considerados, puede ejercitar todos los derechos y contraer las obligaciones que sean necesarias para realizar sus fines y será representada por la persona u órgano que designe la ley, las reglas de su institución, sus estatutos o reglamentos, o la escritura social”.³⁷

Es muy importante también en dichas asociaciones la personalidad que llegan a adquirir mediante su constitución. Se entiende por personalidad: “La aptitud legal para intervenir en un negocio o para comparecer en juicio”.³⁸ El Código Civil indica: “Las instituciones, los establecimientos de asistencia social y demás entidades de interés público, regulan su capacidad civil por las leyes que las hayan creado o reconocido, y las asociaciones por las reglas de su institución, cuando no hubieren sido creadas por el Estado. La personalidad jurídica de las asociaciones civiles es efecto del acto de su inscripción en el registro del municipio donde se constituyan”.³⁹

Asimismo, después de observar el Código Civil debemos de remitirnos a la ley de asociaciones civiles y su reglamento en el cual se nos indicará todo lo referente a la constitución de las asociaciones solidaristas.

5.3 El solidarismo en el Código de Trabajo

En este apartado trataremos de la legislación que se refiere a las asociaciones solidaristas que se encuentran en el Código de Trabajo. También se tratarán sobre los principales tratados internacionales de trabajo que han sido ratificados por el Estado de

³⁷ Ver Artículo 16 del Código Civil de Guatemala.

³⁸ **Diccionario Océano de la Real Academia Española.** pág. 748.

³⁹ Ver Artículo 18 Código Civil de Guatemala.

Guatemala ante la Organización Internacional del Trabajo.

En primer lugar debemos indicar, que las asociaciones solidaristas, no se encuentran reconocidas en ninguna parte del Código de Trabajo. El Código de Trabajo al referirse a alguna asociación permanente de trabajadores, únicamente hace mención al sindicato.

Existen los tratados internacionales de trabajo. La declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en lo relativo a la asociación de trabajadores y su derecho de negociación lo toma como un derecho fundamental pero indica que este es: “La libertad de asociación y libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva”.⁴⁰ Nunca menciona asociaciones civiles.

La Organización Internacional del Trabajo fue creada basada en la justicia social y humanidad. Dicha organización vela por los derechos de los trabajadores, por lo tanto trata de que no se menoscaben sus derechos y que no haya interferencia de patronos en las asociaciones de trabajadores. El Convenio 98 de la Organización Internacional de Trabajo indica. “Este convenio prevé la protección contra la discriminación antisindical y de las organizaciones de trabajadores y de empleadores contra actos de injerencia de unas respecto de las otras; también estipula medidas para fomentar y alentar la negociación colectiva”.⁴¹

Como vemos esta es la forma del solidarismo en nuestra regulación laboral, más adelante se tratara en forma mas detallada porque en el Código de Trabajo no se reconoce al solidarismo.

⁴⁰ Ver numeral 2 literal a de la Declaración de los Derechos Fundamentales de los Trabajadores de la OIT.

⁴¹ Organización Internacional del Trabajo, **Normas internacionales fundamentales en Materia Sindical**, pág. 2.

CAPÍTULO VI

6. Regulación legal de los derechos mínimos del trabajador

6.1 Derechos mínimos del trabajador en tratados internacionales

En lo que se refieren a los derechos mínimos del trabajador en los tratados internacionales, veremos que estos tienen más repercusión en el derecho de asociación de los trabajadores y la negociación colectiva, aunque también encontramos fijación y protección al salario de los trabajadores.

La Organización Internacional del Trabajo es el organismo internacional que vela por el respeto de los derechos de los trabajadores. Las normas de la Organización Internacional del Trabajo se dan a través de convenios o recomendaciones, con frecuencia también se elaboran documentos menos formales que los convenios y las recomendaciones, los cuales pueden ser los códigos de conducta, resoluciones y declaraciones. Los convenios son tratados internacionales los cuales son objeto de ratificación por parte de los estados miembros de la organización, ante lo cual quedan obligados a velar por su aplicación.

En primer lugar mencionar la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Dicho tratado indica que uno de los principios relativos a los derechos fundamentales en el trabajo es: “a) La libertad de asociación y libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva”.⁴²

⁴² Ver numeral 2 literal a de la Declaración de la OIT Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

Con fecha nueve de julio de mil novecientos cuarenta y ocho, la conferencia general de la Organización Internacional del Trabajo adoptó el Convenio 87 el cual se refiere a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización.

En el Convenio 87 se establece la protección a los trabajadores y empleadores de su derecho de asociación y de constituir organizaciones asimismo obliga al Estado a que tome las medidas necesarias para garantizar dichos derechos tanto para los trabajadores como para los empleadores.

Vamos a citar el Artículo número dos del mencionado convenio el cual nos indica: “Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de la misma”.⁴³ En lo que se refiere a la protección, indica: “Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación”.⁴⁴

El primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve la Organización Internacional del Trabajo adoptó, el Convenio número 98 que se refiere al derecho de sindicación y de negociación colectiva. “Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo”.⁴⁵ Es de mucha importancia para nuestro estudio, lo estipulado en el Artículo 2

43 Ver Artículo 2 del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo.

44 Ver Artículo 11 del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo.

45 Ver Artículo 1 del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo.

del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo que indica:

“1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente Artículo, principalmente, las medidas que tienda a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores”.⁴⁶

Con fecha 19 de junio de mil novecientos ochenta y uno, la Organización Internacional del Trabajo adoptó el Convenio número ciento cincuenta y cuatro sobre El Fomento de la Negociación Colectiva, el cual tuvo en cuenta los Convenios 87 y 98. Afirma que negociación colectiva comprende todos las negociaciones que tiene lugar entre los trabajadores y los empleados para fijar las condiciones de trabajo y empleo, regular las relaciones entre ellos, y los empleadores y las organizaciones de los trabajadores. Este convenio también obliga a los estados parte de este, que adopten medidas necesarias para garantizar dicho derecho, indicando: “Se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva”.⁴⁷

⁴⁶ Ver Artículo 2 del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo.

⁴⁷ Ver Artículo 5 del Convenio 154 de la Organización Internacional del Trabajo.

En lo que se refiere a salarios tenemos el Convenio 95 que trata sobre la protección del salario, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, en el que se establecen los métodos de fijación de salarios. Dicho convenio protege los salarios, para que el trabajador haga uso de ellos libremente, sin recibir ningún tipo de coacción, para la compra de productos, pago en especie, descuentos y otros.

6.2 Derechos mínimos del trabajador en la Constitución Política de la República de Guatemala

La Constitución Política de la República de Guatemala es la ley fundamental y principal en la organización del Estado. En ella se da una declaración de principios, derechos de las personas, imponiendo también obligaciones, que deben ser cumplidas, pues estas son de carácter obligatorias, las cuales por ningún motivo pueden dejar de cumplirse o ser objeto de tergiversación, dándoles una interpretación errónea violando los derechos de las personas.

El título II, capítulo II, sección octava de nuestra Constitución Política, regula lo relativo al derecho del trabajo. Al observar lo relativo en el Artículo 102 de la Constitución Política, podemos observar que el título de este es de derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo

El Artículo 102 de la Constitución Política se divide en 21 literales. En dichas literales se exponen varios derechos de los trabajadores guatemaltecos. En ellas podemos observar los relativos a los siguientes derechos mínimos: vacaciones, salario mínimo, aguinaldo, indemnización, derecho de libre sindicalización. En el Artículo 106 de la

Constitución Política podemos observar el derecho mínimo de la negociación colectiva.

Trataremos en primer lugar los derechos mínimos establecidos en el Artículo 102 de la Constitución Política. Al respecto este indica: “Derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamental la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

a)...

- f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;
- i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación de trabajo;
- j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los

trabajadores que estuvieren menos del año de servicio, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente;

- o) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones;
- p) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores”.⁴⁸

En lo referente a la negociación colectiva la Constitución Política indica: “Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentara y protegerá la negociación colectiva”.⁴⁹

Es muy importante también recordar que la Constitución reconoce el derecho internacional, para nuestro caso es importante por los tratados internacionales de la Organización Internacional de Trabajo que han sido ratificados por el Estado de Guatemala en los que se reconocen los derechos mínimos de los trabajadores y también se da más fortalecimiento a ellos. Al respecto nuestra Constitución Política indica: “Preeminencia del Derecho Internacional. Se establece el principio general de que en materia de

48 Ver Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

49 Ver Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno”.⁵⁰

6.3 Los derechos mínimos del trabajador en la legislación laboral

Los derechos mínimos de los trabajadores en la legislación laboral se pueden encontrar tanto en nuestro Código de Trabajo, ley específica que regula las relaciones que se dan entre los particulares con motivo de una relación laboral, también existen otras leyes que regulan otros derechos mínimos como por ejemplo la ley de bonificación anual para trabajadores del sector privado y público.

Como recordamos dijimos que los derechos mínimos que tienen relación con el solidarismo son los siguientes:

Salario.

Indemnización.

Vacaciones.

Aguinaldo.

Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público.

Ventajas económicas.

Libertad de sindicalización.

Negociación colectiva.

De acuerdo a la regulación laboral actual, a continuación indicaremos la forma en que

⁵⁰ Ver Artículo 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

los derechos mínimos se encuentran regulados.

Salario

El salario se encuentra regulado en el capítulo primero del título tercero del Código de Trabajo que se refiere salarios y medidas que lo protegen y el capítulo II del mismo título que se refiere al salario mínimo y su fijación. El Artículo 88 nos da una definición de lo que es el salario y las formas en que puede pactarse el cálculo de la remuneración de éste.

Indica el Código de Trabajo: “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos”.⁵¹ El mismo cuerpo legal indica: “El monto del salario debe ser determinado por patronos y trabajadores, pero no puede ser inferior al que se fije como mínimo de acuerdo con el capítulo siguiente”.⁵²

Respecto al salario mínimo que debe devengar un trabajador, este se encuentra regulado en nuestro código de trabajo, el cual es un tema de mucha importancia, ya que este es la única fuente de vida para el trabajador, es el medio por el cual logra obtener ingresos para él y su familia y éste lo utiliza para satisfacción de sus necesidades de alimentos. De acuerdo al razonamiento anterior, el trabajador tiene derecho a obtener un salario que le permita tener una existencia digna y poder lograr su desarrollo y alcanzar un mejor nivel de vida. Al respecto nuestro ordenamiento jurídico laboral indica: “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como

⁵¹ Ver Artículo 88 del Código de Trabajo de Guatemala.

⁵² Ver Artículo 91 del Código de Trabajo de Guatemala.

jefe de familia”.⁵³

Indemnización

El derecho de indemnización se encuentra regulado en el capítulo octavo del título segundo del Código de Trabajo que se refiere a la terminación de los contratos de trabajo. La indemnización es la obligación del patrono de pagar un mes de salario, por cada año de servicios continuos al trabajador cuando lo despida en forma injustificada o en forma indirecta, en tanto la ley no establezca otro sistema mas conveniente que otorgue mejores prestaciones. La indemnización es una sanción a la forma de proceder del patrono.

Nuestro ordenamiento jurídico laboral a través del Código de Trabajo regula lo relativo a la indemnización por despido injustificado, a este respecto dicho artículo indica lo siguiente: “La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comuniqué por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y este cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los tribunales de trabajo y previsión social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:

- a) La indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder. “⁵⁴

⁵³ Ver Artículo 103 del Código de Trabajo de Guatemala.

⁵⁴ Ver Artículo 78 del Código de Trabajo de Guatemala.

Vacaciones

El derecho a las vacaciones se encuentra regulado en el capítulo cuarto del título tercero que se refiere a los descansos semanales, días de asueto y vacaciones anuales. La regla general indica que todos los trabajadores deben gozar de un periodo de vacaciones que deben ser por lo menos de quince días hábiles.

Nuestro ordenamiento jurídico laboral estipula lo relativo al derecho de vacaciones, el Código de Trabajo indica: “Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un periodo de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles. El hecho de la continuidad del trabajo se determina conforme a las reglas de los incisos c) y d) del Artículo 82”.⁵⁵

Aguinaldo

El derecho del trabajador al aguinaldo se encuentra regulado en el Decreto número 76-78 del Congreso de la República de Guatemala. Indica al respecto dicho Decreto: “Todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que estos devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente”.⁵⁶

Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público.

El derecho de bonificación anual para trabajadores del sector privado y público se

⁵⁵ Ver Artículo 130 del Código de Trabajo de Guatemala.

⁵⁶ Ver Artículo 1 del Decreto 76-78 del Congreso de la República de Guatemala.

encuentra regulado en el Decreto número 42-92 del Congreso de la República. Dicho Decreto al respecto indica: “Se establece con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, el pago a sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador. Esta prestación es adicional e independiente al aguinaldo anual que obligatoriamente debe pagar el patrono”.⁵⁷ Asimismo, el mismo cuerpo legal indica: “La bonificación anual será equivalente al cien por ciento (100%) del salario o sueldo ordinario devengado por el trabajador en un mes, para los trabajadores que hubieren laborado al servicio del patrono, durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago. Si la duración de la relación laboral fuere menor de un año, la prestación será proporcional al tiempo laborado”.⁵⁸

Libertad de sindicalización:

En lo que se refiere a la libertad sindical la podemos encontrar regulada en el capítulo único de las disposiciones generales del título sexto del Código de Trabajo el que se refiere a los sindicatos. El Código da el derecho a todo trabajador a participar en un sindicato, dando también este derecho a los trabajadores que tengan catorce años, con una restricción, al respecto el Código de Trabajo indica: “Todo trabajador que tenga catorce años o más puede ingresar a un sindicato, pero los menores de edad no pueden ser miembros de su comité ejecutivo y consejo consultivo”.⁵⁹

El Código de Trabajo, asimismo, le da el derecho a los trabajadores que forman un sindicato a redactar sus propios estatutos. El derecho de redactar sus estatutos lo tiene los

⁵⁷ Ver Artículo 1 del Decreto 42-92 del Congreso de la República de Guatemala.

⁵⁸ Ver Artículo 2 del Decreto 42-92 del Congreso de la República de Guatemala.

⁵⁹ Ver Artículo 212 del Código de Trabajo de Guatemala.

sindicatos también antes de la respectiva inscripción. A este respecto el Código de Trabajo indica: “Los sindicatos quedan facultados para iniciar sus actividades a partir del momento de su inscripción en el registro público de sindicatos. No obstante antes de la respectiva inscripción, los sindicatos pueden:

- a) Celebrar sesiones para elegir al comité ejecutivo y consejo consultivo provisionales, celebrar sesiones de estos órganos y de la asamblea general, o celebrar sesiones para discutir y aprobar sus estatutos”.⁶⁰

Negociación colectiva

La negociación colectiva es la institución por excelencia a través de la cual los trabajadores obtienen la superación de sus derechos mínimos entre los patronos y los trabajadores. En especial esta se da a través de la firma de pactos colectivos de condiciones de trabajo. En lo que se refiere a la regulación de la negociación colectiva el Código de Trabajo en sus considerandos al respecto indica: “El derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y de manera muy especial, por medio de pactos colectivos de condiciones de trabajo”.⁶¹

La regulación en nuestro ordenamiento jurídico laboral de los pactos colectivos de condiciones de trabajo se encuentran regulados en la sección primera del capítulo tercero del título segundo del Código de Trabajo, que comprende las disposiciones generales y

⁶⁰ Ver Artículo 217 del Código de Trabajo de Guatemala.

⁶¹ Ver Cuarto Considerando literal a del Código de Trabajo de Guatemala.

pactos colectivos de empresas o centro de producción determinado. En el Código de Trabajo se observa la participación de los sindicatos de trabajadores en la negociación de los pactos, al respecto se indica: “Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a este”.⁶²

6.4 Regulación legal de la protección de los derechos mínimos del trabajador

Los derechos mínimos de los trabajadores tiene especial protección tanto por la Constitución, El Código de Trabajo, otras leyes y convenios. Dicha protección no impide que algunos patronos se den a la tarea de impedir su ejercicio asimismo el de darle una interpretación distinta o errónea a dichos derechos aprovechándose de la ignorancia por parte de los trabajadores a dichos derechos.

Como hemos visto anteriormente en las definiciones y regulaciones (en la Constitución tratados internacionales y Código de Trabajo), dichos derechos son reconocidos por nuestra leyes. En este apartado del trabajo se indicara la regulación legal existente relativa a protección de los derechos mínimos de los trabajadores.

Antes de individualizar cada derecho y su protección es importante tomar en cuenta el Artículo 106 de la Constitución Política, asimismo, los Artículos 10 y 12 del Código de Trabajo que en forma general protegen el ejercicio de tales derechos.

⁶² Ver Artículo 49 del Código de Trabajo de Guatemala.

En la Constitución Política se indica: “Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores susceptibles a ser superados a través de la contratación individual o colectiva y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligaran a los trabajadores aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo”.⁶³

En el Código de Trabajo indica en el primero de los Artículos mencionados: “Se prohíbe tomar cualquier clase de represalias contra los trabajadores con el propósito de impedirles parcial o totalmente el ejercicio de los derechos que les otorguen la Constitución, el presente Código, sus reglamentos o las demás leyes de trabajo o de previsión social, con motivo de haberlos ejercido o de haber intentado ejercerlos”.⁶⁴

El Artículo 12 del Código de Trabajo tiene semejanza con el Artículo 106 de la Constitución Política. Este indica: “Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamento y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interno de trabajo,

63 Ver Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

64 Ver Artículo 10 del Código de Trabajo de Guatemala.

un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera “. ⁶⁵

Salario

Como se mencionó anteriormente el salario constituye la única fuente de vida para el trabajador, es el medio por el cual logra obtener ingresos para él y su familia y éste lo utiliza para satisfacción de sus necesidades de alimentos. Vemos la gran importancia del salario, por lo cual se le dan varias protecciones a este derecho.

Ante los abusos que el patrono pueda tener con el salario del trabajador, en nuestra legislación se ha protegido dicha prestación, obligando al patrono a observar reglas en el salario.

Ante esto se dan la siguientes protecciones:

El salario debe de ser pagado en efectivo por el patrono al trabajador.

No se puede obligar al trabajador a comprar determinados artículos.

A tal respecto cabe indicar que para el efecto regulan en el Artículo 62 en su literal a) y el Artículo 90 del Código de Trabajo. El primero de ellos indica: “Se prohíbe a los patronos: a) inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas”. ⁶⁶ El segundo Artículo indica: “El salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal . Se prohíbe pagar el salario total o parcialmente en mercadería, vales o fichas, cupones o cualquier otro signo representativo

⁶⁵ Ver Artículo 12 del Código de Trabajo de Guatemala.

⁶⁶ Ver Artículo 62 del Código de Trabajo de Guatemala.

con que se pretenda sustituir la moneda. Las sanciones legales se deben aplicar en su maximum cuando las órdenes de pago sólo sean canjeables por mercaderías en determinados establecimientos”.⁶⁷

También se da las siguientes protecciones al salario:

Lugar de pago del salario.

Plazo.

Retención.

Descuentos.

Compensaciones y colectas.

El Código de Trabajo respecto al lugar de pago indica: “Salvo convenio escrito en contrario, el pago del salario debe hacerse en el propio lugar donde los trabajadores presten sus servicios y durante las horas de trabajo o inmediatamente después que estas concluyan”.⁶⁸

El Código de Trabajo respecto al plazo del salario indica: “Patronos y trabajadores deben fijar el plazo para el salario, sin que dicho plazo pueda ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los de servicio doméstico”.⁶⁹

Asimismo, el citado Código indica: “Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social son obligaciones

⁶⁷ Ver Artículo 90 del Código de Trabajo de Guatemala.

⁶⁸ Ver Artículo 95 del Código de Trabajo de Guatemala.

⁶⁹ Ver Artículo 92 del Código de Trabajo de Guatemala.

de los patronos:

g) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que este pierda cuando se ve imposibilitado para trabajar por culpa del patrono”.⁷⁰

El Código de Trabajo respecto a los anticipos indica: “Los anticipos que haga el patrono al trabajador por cuenta de salarios en ningún caso deben devengar intereses”.⁷¹ Por su parte el Código de Trabajo indica: “Los salarios que no excedan de cien quetzales al mes no pueden cederse, venderse, compensarse ni gravarse a favor de personas distintas de la esposa o concubina y familiares del trabajador que vivan y dependan económicamente de él sino en la proporción que sean embargables. Quedan a salvo las operaciones legales que se hagan con las cooperativas o con las instituciones de crédito que operen con autorización otorgada de acuerdo a la ley”.⁷²

También se regula la protección del salario del trabajador contra sus acreedores. Siendo estas protecciones:

Contra la cesación de salarios.

El pago directamente al trabajador.

La inembargabilidad del salario.

En lo que respecta a la cesación de salarios lo podemos observar en el Artículo 100 del Código de Trabajo el que fue citado anteriormente.

⁷⁰ Ver Artículo 61 literal g del Código de Trabajo de Guatemala.

⁷¹ Ver Artículo 99 del Código de Trabajo de Guatemala.

⁷² Ver Artículo 100 del Código de Trabajo de Guatemala.

En el pago directamente al trabajador que debe hacer el patrono, se encuentra también regulado en el Código de Trabajo que indica: “El salario debe pagarse directamente al trabajador o a la persona de su familia que el indique por escrito o en acta levantada por una autoridad de trabajo”.⁷³

La inembargabilidad del salario se encuentra regulado en un artículo del Código de Trabajo el que nos da una tabla específica con sus respectivos porcentajes de descuentos, dicho Artículo indica: “Se declaran inembargables:

- a) Los salarios mínimos y los que sin serlo excedan de treinta quetzales al mes;
- b) El noventa por ciento de los salarios mayores de treinta quetzales o mas, pero menores de cien quetzales al mes;
- c) El ochenta y cinco por ciento de los salarios de cien quetzales o mas, pero menores de doscientos quetzales al mes;
- d) El ochenta por ciento de los salarios de doscientos quetzales o más, pero menor de trescientos quetzales al mes; y,
- e) El sesenta y cinco por ciento de los salarios mensuales de trescientos quetzales o más”.⁷⁴

Indemnización

Para los efectos de la protección a la indemnización ha de tomarse en cuenta lo estipulado en el Artículo 106 de la Constitución Política que se refiere a la irrenunciabilidad de los derechos laborales y los Artículos 10 y 12 del Código de Trabajo que se refieren a la

⁷³ Ver Artículo 94 del Código de Trabajo de Guatemala.

⁷⁴ Ver Artículo 96 del Código de Trabajo de Guatemala.

prohibición de cualquier clase de represalias a los trabajadores y la nulidad en la renuncia, disminución y tergiversación de los derechos de los trabajadores, respectivamente y que han sido transcritos al principio de este tema.

Vacaciones

Las vacaciones constituyen un período de descanso, que se le da al trabajador, tratando con ello que el trabajador tenga tiempo para su recreación y ayudar a su buena salud.

Mucho se ha tratado de hacer por parte de los patronos para que el trabajador no goce de tal derecho, por lo que se ha protegido el disfrute de tal derecho para el trabajador en el Código de Trabajo de la siguiente manera:

Negativa del patrono de otorgar las vacaciones al trabajador por no tener un año de labores continuo a su servicios.

Su compensación en dinero.

El goce de las vacaciones sin interrupciones cada año.

En lo que se refiere al tiempo laborado, el Código de Trabajo indica que el trabajador no debe haber laborado un año necesariamente para disfrutar de tal derecho. El Código de Trabajo indica: "Para que el trabajador tenga derecho a vacaciones, aunque el contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria, ni todos los días de la semana, deberá tener un mínimo de ciento cincuenta (150) días trabajados en el año. Se computarán como trabajados los días en que el trabajador no preste servicios

por gozar de licencia retribuida, establecida por este Código o por pacto colectivo, por enfermedad profesional, enfermedad común o de accidentes de trabajo.”⁷⁵

Como se ha dicho el propósito de las vacaciones es que el trabajador pueda descansar, para ello el Código de Trabajo protege el derecho de vacaciones, para que no pueda ser efectivas en otra forma. Esta protección también indica que el trabajador durante este tiempo no labore en otro lugar, el Código de Trabajo indica: “Las vacaciones no son compensables en dinero, salvo cuando el trabajador que haya adquirido el derecho a gozarlas no las haya disfrutado por cesar en su trabajo cualquiera que sea la causa. Se prohíbe al trabajador prestar sus servicios a cualquier persona durante el periodo de vacaciones”.⁷⁶

En lo relativo a el goce de las vacaciones sin interrupciones, el Código de Trabajo regula lo siguiente: “Los trabajadores deben gozar sin interrupciones de su periodo de vacaciones solo están obligados a dividirlos en dos parte como máximo, cuando se trata de labores de índole especial que no permitan una ausencia prolongada. Los trabajadores deben gozar sin interrupciones de su período de vacaciones. Las vacaciones no son acumulables de año en año con el objeto de disfrutarlas posteriormente un periodo de descanso mayor”.⁷⁷

Aguinaldo

Como se ha mencionado, el aguinaldo se encuentra regulado en el Decreto 76-78 del Congreso de la República de Guatemala. Al igual que las vacaciones el aguinaldo no se

⁷⁵ Ver Artículo 131 del Código de Trabajo de Guatemala.

⁷⁶ Ver Artículo 133 del Código de Trabajo de Guatemala.

⁷⁷ Ver Artículo 136 del Código de Trabajo de Guatemala.

puede acumular año con año, no se interrumpe con licencias con o sin goce de salario .

Esta prestación debe ser cancelada en efectivo, no puede ser cancelada en especie o de otra forma. Ante la situación, en la cual el empleador no tuviere los recursos necesarios para hacer efectiva dicha prestación, el decreto indica: “Los patronos o empresas que no estén en posibilidades económica de otorgar aguinaldo en todo o en parte a sus trabajadores, deben probarlo por medio de declaración jurada, que presentaran ante las autoridades administrativas de trabajo mas próximas. Dicha declaración se hará dentro de los primeros quince días del mes de noviembre del año en que se trate, entendiéndose por renunciado este derecho por parte del patrono que no lo haga en el termino previsto y queda obligado al pago de la prestación”.⁷⁸

Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público

La bonificación anual para trabajadores del sector privado y público se encuentra regulado en el Decreto 42-92 del Congreso de la República. En lo que se refiere a la protección de esta prestación, el referido Decreto indica: “Las empresas o empleadores del sector privado que requieran asistencia financiera para hacer efectiva la erogación dispuesta en el artículo anterior de esta ley, podrán acudir a las instituciones financieras del sistema bancario en demanda de créditos, los cuales serán concedidos a tasas preferenciales y podrán ser redescontados en el Banco de Guatemala, a un plazo no menor de seis meses. Para este efecto la Junta Monetaria a la brevedad posible dictará las disposiciones necesarias para poner a disposición de dichas instituciones financieras las líneas de crédito necesarias para el cumplimiento de este Artículo”.⁷⁹

⁷⁸ Ver Artículo 11 del Decreto 76-78 del Congreso de la República de Guatemala.

⁷⁹ Ver Artículo 7 del Decreto 42-92 del Congreso de la República de Guatemala.

Libertad de sindicalización

En lo relativo a la protección de la libertad de sindicalización, el Código de Trabajo regula lo relativo a ella, nos indica: “El Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y bajo la responsabilidad del titular de este, debe tratar y llevar a la practica una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo de conformidad con estas bases:

- a) Garantizará el derecho de libertad sindical;
- b) Tomará las medidas apropiadas para proteger el libre ejercicio del derecho de sindicalización, de conformidad con la Constitución Política de la República, los tratados y convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala, el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo y previsión social.
- c) Mantendrá un servicio de asesoramiento jurídico gratuito para los trabajadores que deseen organizarse sindicalmente y divulgará las leyes de trabajo y previsión social
- d) en forma periódica;
- e) Promoverá la consulta y cooperación con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores que gocen del derecho a la libertad sindical”.⁸⁰

Negociación colectiva

La negociación colectiva en lo referente a su protección el Código de Trabajo le da a este carácter de obligatorio. El Código de Trabajo indica: “Las estipulaciones del pacto colectivo de condiciones de trabajo tienen fuerza de ley para:

- a) las partes que lo han suscrito

⁸⁰ Ver Artículo 211 del Código de Trabajo de Guatemala.

- b) Todas las personas que en el momento de entrar en vigor el pacto trabaja en la empresa o centro de producción a que aquel se refiera en los que dichos trabajadores resulten favorecidos y aun cuando no sean miembros del sindicato o sindicatos de trabajadores que lo hubieren celebrado.
- c) Los que concierten a los futuros contratos individuales o colectivos dentro de la misma empresa o centro de producción afectados por el pacto en el concepto de que dichos contratos no pueden celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en el pacto colectivo”.⁸¹

También es importante mencionar lo que indica el Código de Trabajo para evitar violaciones en los pactos, el que indica: “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe estudiar el texto de pacto sin pérdida de tiempo y en caso de que contenga alguna violación a las disposiciones del presente Código, o de sus reglamentos o de las leyes de previsión social, debe ordenar a las partes ajustarse a las disposiciones de este”.⁸² Con esto se evita alguna tergiversación de los derechos de los trabajadores, además de evitar que el patrono se aprovecha de los trabajadores de alguna forma en la firma del pacto.

81 Ver Artículo 50 del Código de Trabajo de Guatemala

82 Ver Artículo 52 del Código de Trabajo de Guatemala.

CAPÍTULO VII

7. El problema del solidarismo en el cumplimiento de los derechos mínimos del trabajador

7.1 Inobservancia de los derechos mínimos por parte del solidarismo

Como se ha dicho la asociación solidarista: "...es la agrupación de trabajadores de una fábrica, taller, una tienda, una finca o una empresa. Los trabajadores se unen para ayudarse mutuamente y llegar a tener un capital con ahorro de todos y con la participación de la empresa y el patrono".⁸³

En dichas asociaciones se da el ahorro con el esfuerzo del trabajador y también el patrono colabora con ello. Esta es su base económica. Según información publicada por la Inspección General de Trabajo en el porcentaje del ahorro se ha generalizado como tasa de ahorro el 5% tanto de trabajadores como la de la empresa pero algunos empresarios han adoptado el 8.33 como aporte patronal, que representa un salario mensual en el año.

A través de la participación económica del patrono, él puede también darse a la tarea de poder controlar dicha asociación. Esto implica que el patrono pueda tener una intromisión en dicha asociación, lo cual lleva a infringir la ley. Recordemos que en la asociación solidarista no se da la distinción entre los trabajadores, ya que indica que todos tienen derecho a ser parte de dicha asociación. Esto da oportunidad a que los trabajadores de confianza del patrono lleguen a puestos claves dentro de dicha asociación y por lo tanto llevar el control y desarrollo de la asociación en una forma determinada dándole un

⁸³ Inspección general de trabajo. **La asociación solidarista**, pág. 1

beneficio al patrono.

Por lo anteriormente indicado, muchos han dado su visto bueno ante tales asociaciones, indicando que es un gran beneficio el hecho de que el patrono colabore con sus trabajadores económicamente. Entonces, ¿Qué derechos se están violando?.

Los trabajadores tienen derecho a ejercer su libre asociación, lo cual como lo vimos anteriormente se encuentra protegida por la ley. Los sindicalistas han indicado que estas asociaciones se caracterizan por: "...la forma impositiva y violenta en que se forman, y por el financiamiento por parte del patrono, el cual es adversado por los trabajadores y por las características de sus propietarios, el cual en forma indirecta es controlado por la parte empleadora".⁸⁴

A través de la organización de los trabajadores se ha comprobado "...que se han tenido acceso a mejores condiciones de trabajo y al logro de una relaciones laborales en condiciones de respecto a la dignidad de la vida humana y en general para acceder a mejores condiciones de vida".⁸⁵ Como se ve a través de las asociaciones solidaristas, ésto no se da, ya que en ellas por la injerencia del patrono no se desarrollan, además recordemos también el miedo que tienen los trabajadores de perder sus empleos, al indicar alguna forma de violación de sus derechos ante la presencia del patrono o de algún representante. Existe una tipo de sindicato llamado blanco, el cual esta constituido en su mayoría por funcionarios de la empresa y otros trabajadores el cual es manejado por el patrono. Las asociaciones solidaristas están al servicio del patrono a través de trabajadores de

84 Ortiz, **Ob. Cit**; pág. 58.

85 Universidad de San Carlos de Guatemala. **Conceptualización del Derecho Colectivo de Trabajo**, pág. 4.

su confianza o funcionarios de la empresa los que se encuentran comprometidos con el patrono, por lo que podría ser que dicha asociación es un sindicato blanco.

Recordemos que los en los salarios no puede darse ningún tipo de descuentos, muchos trabajadores, ante la presión ejercida por los patrono y el miedo a ser despedidos, se afilian a las asociaciones solidaristas y por lo tanto deben aportar una parte de su salario. El trabajador da su consentimiento a dicha aportación, pero dicho consentimiento podría encontrarse viciado. En el caso de los trabajadores cuyos ingresos no superan el salario mínimo, al dar su respectiva aportación a la asociación, no estarían recibiendo ni el salario mínimo lo cual esta en contra de lo dispuesto por el Código de Trabajo en lo referente a que todo trabajador debe percibir el salario mínimo.

El descuento al salario del trabajador hace mas pobre a dicho trabajador, disminuye su fuente de ingresos y repercute en su familia, en su desarrollo y en la satisfacción de sus necesidades. El efecto del descuento en el salario en el trabajador y la aportación del patrono no es la misma, entonces donde se busca compensar la desigualdad económica entre estos, que el Código de Trabajo indica. Entonces, si el patrono creara programas sociales en la empresa sin esperar el aporte de los trabajadores, si haría una compensación a dicha desigualdad económica, y existiría una armonía en el trabajo, fundamento del solidarismo.

A través del aporte de los trabajadores y patronos y la inversión que se le da en asociaciones solidaristas, al darse la finalización de las relaciones laborales de los trabajadores la asociación solidarista le dará al trabajador sus ahorros que haya hecho, sus

excedentes y la indemnización que le corresponde. Entonces es la asociación la obligada a dar la indemnización a los trabajadores, ahora si la asociación tuviera problemas y no pudiera hacer efectiva dicha indemnización, el trabajador debe empezar los trámites judiciales para que dicho derecho se haga efectivo. El problema se da cuando el trabajador debe demandar a la asociación solidarista, no por un tribunal de trabajo, debe hacerlo en un juzgado civil. El derecho laboral es tutelar de los trabajadores, pero ¿será tutelar del trabajador el derecho civil?, la respuesta es no. En un juicio laboral dirigentes sindicales pueden asesorar a sus miembros, es un derecho del trabajador, pero claro, en un juicio civil el trabajador no tendrá dicho beneficio. La indemnización estipula el Código de Trabajo debe cancelarse al término de la relación laboral, pero con lo que anteriormente hemos indicado, nos damos cuenta que en una asociación solidarista este precepto no se cumple.

Al trabajador se le da sus ahorros y excedentes lo cual se indica es un gran beneficio para el trabajador. Entonces, ¿por qué mejor no se da un refuerzo a prestaciones como bonificación anual, aguinaldo y vacaciones para los trabajadores?. Nuestra ley deja abierta la posibilidad de que tales prestaciones sean incrementadas y el trabajador tenga un beneficio mayor, que siendo dichas leyes tutelares del trabajador lo estarán protegiendo y dicho trabajador no tendrá que sufrir un largo proceso como vimos en la indemnización.

A través de las asociaciones solidaristas se pone al servicio del trabajador: tiendas de consumo, cafeterías, clínicas medicas, farmacia y otros. Todos estos beneficios los trabajadores los pueden obtener a través de una negociación colectiva con el patrono, y al obtenerlos son de beneficio para toda la población laboral de la empresa y no únicamente

de los afiliados como ocurre con el solidarismo. Muchos de estos beneficios son impuestos por los patronos, ellos los escogen, y no son negociados con el trabajador, entonces el trabajador no forma parte de esta negociación, sino que el patrono de manera unilateral escoge dichas prestaciones. Estos servicios como vemos no cumplen con las formalidades que señala el Código de Trabajo para los pactos de condiciones de trabajo. Es fácil indicar que el patrono no conoce cuales son las necesidades del trabajador, solo mira por sus intereses. Estos beneficios no tienen la misma fuerza, obliga que un pacto de condiciones de trabajo, como vemos no cumple con las estipulaciones de una negociación colectiva. Además estos beneficios son únicamente para los trabajadores afiliados a la asociación solidarista, en tanto que un pacto colectivo de condiciones de trabajo beneficia a todos los trabajadores de una empresa sean o no afiliados.

Como mencionamos en las asociaciones solidaristas se dan la creación de beneficios como lo son tiendas de consumo, servicios médicos prestamos, etc., pero debemos tomar en cuenta que si la asociación solidarista llegare a desaparecer estos beneficios también desaparecerían, observamos entonces que estos beneficios no constituyen derechos mínimos para los trabajadores, a través de un pacto colectivo de condiciones de trabajo estos beneficios podrían ser también creados, los cuales si se convertirían en derechos mínimos para los trabajadores y no podrían ser objeto en un futuro de desaparecer, vemos con ello la gran ventaja que existe entre una asociación solidarista y un pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Estos son varios de los problemas con una asociación solidarista, son varias las faltas

que se dan a los derechos mínimos de los trabajadores, las tergiversaciones que se dan, como la inobservancia de la Constitución, El Código de Trabajo y otras leyes laborales y tratados internacionales ratificados por el Estado de Guatemala.

7.2 La intromisión del solidarismo en los conflictos laborales

El Código de Trabajo indica: “El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos”.⁸⁶ El Código de Trabajo en Guatemala constituye la ley específica encargada de lo relativo a normas laborales. Se debe tener presente tanto la Constitución Política de la República como también los tratados internacionales de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Guatemala.

El diccionario de la Real Academia Española nos indica que intromisión es: “Acción y efecto de entrometer o entrometerse”,⁸⁷ y podemos decir que entrometer es inmiscuirse en algo que no le toca, algo que no es de su especialidad. En lo que respecta al solidarismo podemos ver que este es uno de sus problemas con el derecho laboral.

En la solución de conflictos laborales intervienen los sindicatos, quienes tradicionalmente participan en la negociación que se da entre los trabajadores y patronos, únicamente a ellos hace mención el Código de Trabajo y los tratados internacionales. El Artículo 1 del Código de Trabajo indica que crea instituciones para resolver los conflictos de trabajadores y patronos.

⁸⁶ Ver Artículo 1 del Código de Trabajo de Guatemala.

⁸⁷ **Diccionario Océano de la Real Academia Española**, pág. 558.

El solidarismo debe observar para su constitución en asociaciones a la ley de asociaciones civiles y su reglamento. Entonces siendo las asociaciones solidaristas, organizaciones civiles, por lo tanto no podrían realizar acto alguno en el derecho laboral, mucho menos ser parte en la solución de conflictos laborales.

Debemos recordar lo que indica el Convenio 98 de la OIT sobre la protección que indica: “Las organizaciones de trabajadores y empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de una respecto de las otras ya se realice directamente o por medio de sus agentes miembros de su constitución o funcionamiento o administración”.⁸⁸ el mismo cuerpo legal indica: “Se consideran actos de injerencia en el sentido del presente Artículo, principalmente las medidas que tiendan a fomentar las organizaciones dominadas por un empleador o una organización de empleadores a sostener económicamente o en otra forma organizaciones de trabajadores con el objeto de colocar a estas organizaciones bajo el control de su empleador o de una organización de empleadores”.⁸⁹

En el diccionario la palabra injerencia es sinónimo de entrometerse, el Convenio 98 de la OIT nos da un ejemplo de lo que considera injerencia, siendo esto exactamente lo que son las asociaciones solidaristas.

El Código de Trabajo se refiere a los sindicatos, el Código indica: “...es toda asociación de trabajadores o de patronos de profesión u oficio independiente, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus

⁸⁸ Ver Artículo 2 numeral 1 del Convenio 98 de la OIT.

⁸⁹ Ver Artículo 2 numeral 2 del Convenio 98 de la OIT.

respectivos intereses económicos y sociales comunes”.⁹⁰ Observamos que lo aquí establecido es contrario a lo estipulado para las asociaciones solidaristas, vemos también en el texto del artículo como se indica asociación de “trabajadores o de patronos”, la palabra “o” se refiere que pueden ser únicamente de trabajadores o únicamente patronos, pero no pueden existir de trabajadores y patronos.

Como se ve, existe la intromisión de el solidarismo en la solución de conflictos laborales, y como quedo apuntado, la asociación solidarista no tiene ninguna calidad legal para participar en la solución de los conflictos laborales.

7.3 El incumplimiento de la legislación laboral en la constitución del solidarismo

Las asociaciones solidaristas tienen su fundamento de organización en la libertad de asociación reconocida en el Artículo 34 de la Constitución, y en su constitución debe observarse la ley de asociaciones civiles y su reglamento, debe constituirse en escritura pública y la elaboración de sus estatutos están reglamentados en el Artículo 2 del reglamento de las asociaciones civiles. Según el reglamento de las asociaciones civiles deben presentar:

Nombres y apellidos de todos los asociados presentes;

La totalidad de asociados activos que tienen la asociación;

El porcentaje de los asociados activos presentes y representados con relación a la

⁹⁰ Ver Artículo 206 del Código de Trabajo.

totalidad de los asociados activos de la asociación;

El total de los asociados que voten a favor de la aprobación de las modificaciones a los estatutos; y,

La firma de todos los asociados presentes.

El Código de Trabajo indica que para la formación de un sindicato debe existir el consentimiento de por los menos veinte trabajadores. Su inscripción se da ante la Inspección General de Trabajo, debiendo presentar su solicitud en papel simple, para obtener su personalidad jurídica, como lo indica el Artículo 218 del Código de Trabajo. También los trabajadores pueden celebrar sesiones para elegir comité ejecutivo y consultivo y elaborar sus estatutos.

Como vemos son dos trámites completamente diferentes, el Código de Trabajo ante la solicitud de inscripción tutela a los trabajadores, cosa que no pasa en la asociación solidarista. Por lo anteriormente indicado podemos decir que el solidarismo en su constitución no observa las leyes laborales, cuerpo legal que protege a los trabajadores en el ejercicio de sus derechos.

7.4 El no reconocimiento del solidarismo en la legislación laboral guatemalteca.

Entonces de lo anteriormente indicado se observa cómo la legislación laboral guatemalteca no reconoce al solidarismo. Dado que la legislación laboral

guatemalteca vela por el cumplimiento de los derechos mínimos de los trabajadores, que como dijimos se llaman mínimos porque es lo menos que debe percibir un trabajador para cumplir sus necesidades.

El solidarismo trata de reconocer también dichos derechos, indicando que los supera, pero como se pudo observar, estos derechos pueden ser afectados al ejercerlos o hacerlos efectivos, pero se ve que dichos derechos se dan por la aportación mensual que el trabajador hace de su salario. Si la asociación solidarista no existiera en una empresa, el trabajador tendría derecho a tales beneficios, esto lleva a pensar que los beneficios adicionales que el trabajador adquiere con la asociación solidarista el mismo los produce a través de tales aportaciones.

El Código de Trabajo al igual que la doctrina reconoce como instrumento por excelencia al pacto colectivo de condiciones de trabajo para superar los derechos mínimos de los trabajadores, así como la asociación de trabajadores a través del sindicato, no menciona en absoluto otra forma, mucho menos al solidarismo por medio de sus asociaciones.

Si en una empresa existiera sindicato y luego una asociación solidarista, esta traería como consecuencia el enfrentamiento, y el peligro de la libre sindicalización de los trabajadores, ante lo cual el Código de Trabajo garantiza el ejercicio de derecho de libertad sindical, en consecuencia no acepta la figura jurídica de las asociaciones solidaristas.

Por ello se puede indicar que nuestra legislación laboral desconoce completamente al solidarismo.

CONCLUSIONES

1. En la actualidad en la legislación laboral no se le da la importancia necesaria a los problemas creados por las asociaciones solidaristas, a pesar que ésta incurre en faltas a los derechos de los trabajadores guatemaltecos.
2. Al no encontrarse regulado en una forma correcta el solidarismo dentro de nuestro ordenamiento jurídico no se cumple con la protección al trabajador en sus derechos.
3. Las asociaciones solidaristas no constituyen instituciones dentro del derecho laboral, por lo tanto no son competentes para poder intervenir en las relaciones patronos-obreros.
4. No es cierto que el movimiento solidarista fomente la creación de nuevos beneficios para los trabajadores, ya que son los mismos trabajadores mediante su aportación quienes impulsan y sostienen dichos beneficios.
5. Los beneficios que otorgan las asociaciones solidaristas no pueden compararse con los derechos que los trabajadores obtienen mediante un pacto colectivo, ya que los primeros no constituyen derechos mínimos y están sujetos a la vigencia de dichas asociaciones.

6. La aportación que hace el patrono y trabajador, repercute de una manera drástica en este último, ya que siendo su sueldo su única fuente de ingresos, con dicha aportación ésta disminuye, por lo que incide tanto en su vida individual, como en la familiar.
7. En el solidarismo, el patrono siempre tiene ventajas sobre el trabajador, por lo tanto, no cumple con el principio tutelar del derecho laboral, ya que no compensa la desigualdad que existe entre el trabajador y patrono, el cual es uno de los fines primordiales del derecho laboral.
8. El solidarismo antes de poder convertirse en una ventaja para el trabajador en el reclamo de sus derechos, puede convertirse en una forma de que el patrono evite la realización de dichos derechos.
9. El solidarismo a través de sus asociaciones, puede ser una herramienta muy poderosa para el patrono en la violación de los derechos mínimos de los trabajadores y del irrespeto tanto a el derecho laboral interno como los tratados internacionales ratificados por Guatemala, ya que a través de él se dan interpretaciones erróneas de los derechos mínimos de los trabajadores y su ejercicio.
10. En el solidarismo se promueve una relación estrecha entre trabajadores y patronos, buscando la cooperación entre patrono-trabajador, para armonizar las relaciones laborales que entre estos se dan, por lo tanto su fin primordial no es el bienestar de los trabajadores ni la protección de sus derechos mínimos.

11. El solidarismo no constituye un movimiento que pueda defender los derechos de los trabajadores, antes bien, entra en contradicción con nuestra legislación laboral y no es reconocida por ella, por lo tanto, antes de traer un bien a la población trabajadora, les traería un perjuicio, al poder ser manipulado por el patrono y lograr a través de ella el subdesarrollo de la vida de los trabajadores.

RECOMENDACIONES

1. El Estado de Guatemala debe velar por el respeto de los derechos mínimos de los trabajadores ante las asociaciones, no reconocidas por la legislación laboral, y que puedan ser fuente de violación de dichos derechos, para ello debe velarse por que se observe las normas contenidas en el Código de Trabajo respecto a los derechos mínimos de los trabajadores y una estricta vigilancia en el cumplimiento de ellas.
2. Se debe impulsar el movimiento sindical, para que éste sea una herramienta importante en la defensa de los derechos de los trabajadores, para tal efecto debe darse más información y hacer efectiva la protección regulada en el Código de Trabajo sobre dicho movimiento.
3. Se debe reforzar los derechos de los trabajadores, a través de la información de cuales son éstos derechos, su promoción y su protección por medio de la Inspección General de Trabajo.
4. Lograr un avance en la regulación de las asociaciones solidaristas, a través de una ley específica para dichas asociaciones, logrando de esta manera una disminución en los problemas de dichas asociaciones y la legislación laboral.
5. Se debe impulsar por los medios adecuados el aumento de los derechos mínimos de los trabajadores guatemaltecos para que éstos sean de observancia obligatoria para los patronos y no sean simplemente beneficios sujetos a la vigencia de una asociación.

BIBLIOGRAFÍA

- ANCKERMAN, Alfredo, **El solidarismo en Guatemala**. Guatemala: (s.e.), 1989.
- ARÉVALO, Ingrid, **La regulación de las asociaciones solidaristas en Guatemala**. Guatemala: (s.e.), 1999.
- BIELSA, Rafael. **Diccionario enciclopédico**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Litografía de Palma, 1993.
- BONATTI, Alfredo. **Medidas de protección del salario**. Guatemala: (s.e.), (s.f.).
- BRAÑAS, Alfonso. **Manual de derecho civil**. 5a. ed.; Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2004.
- CABANELLAS, Guillermo. **Derecho normativo laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1988.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1976.
- CALDERA, Rafael. **Derecho del trabajo**. 2a ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Florida, (s.f.).
- CASTILLO LUTÍN, Marco Tulio. **Principios informativos del derecho del trabajo o características**. Guatemala: (s.e.), (s.f.).
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal individual del trabajo**. 5a. ed.; Guatemala: (s.e.), 1999.
- DE BUEN, Néstor. **Derecho del trabajo**. México: Ed. Porrúa, S.A., 1989.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. 1 t.; 9a ed.; México: Ed. Porrúa, S.A., 1996.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Descansos semanales, días de asueto y descanso anual**. Guatemala: (folleto), (s.e.), (s.f.).
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **El salario**. Guatemala: (folleto), (s.e.), (s.f.).
- GARCÍA HERNÁNDEZ, Rodolfo. **Derecho colectivo del trabajo**. Guatemala: (folleto), (s.e.), (s.f.).
- Inspección General de Trabajo. **La asociación solidarista**. Guatemala: (folleto), (s.e.), (s.f.).

KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado practico de derecho del trabajo**. 2a ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. DePalma. 1965.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, (s.f.).

MARTÍNEZ NOLASCO, Oscar, **El solidarismo como una nueva forma de organización obrero-patronal en la sociedad guatemalteca**. Guatemala Ed. Superiores, 1989.

MORO, Tomás. **Diccionario jurídico espasa**. Madrid, España: Ed. Espasa Calpe, S.A., 1999.

ORTÍZ RAMÍREZ, Ricardo. **El solidarismo como una nueva forma de organización paralela al sindicalismo**. Guatemala: Ed. Impresos Ramírez, 1999.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina Ed. Eliasta S R L, (s.f.).

PAZ, Héctor. **Solidarismo, aspectos doctrinales**. Guatemala: (s.e.), 1999.

Real Academia de la Lengua Española. **Diccionario océano de la real academia española**. Barcelona. España Ed. Tecnos S.A., 2001.

Unión Solidarista Guatemalteca. **Información general del solidarismo**. Guatemala: (folleto), (s.e.), (s.f.).

Universidad de San Carlos. **Conceptualización del derecho colectivo de trabajo**. Guatemala: (folleto), (s.e.), (s.f.)

Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente, 1986.

Declaración de la Organización Internacional del Trabajo Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Organización Internacional del Trabajo, 1998.

Convenio 26. Organización Internacional del Trabajo, 1928.

Convenio 87. Organización Internacional del Trabajo, 1948.

Convenio 95. Organización Internacional del Trabajo, 1949.

Convenio 98 Organización Internacional del Trabajo, 1949.

Convenio 131. Organización Internacional del Trabajo, 1970.

Convenio 154. Organización Internacional del Trabajo, 1981.

Código Civil. Decreto 106, 1963.

Código de Trabajo. Decreto 1441, 1975.

Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado. Congreso de la República, Decreto 76-78, 1978.

Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público. Congreso de la República, Decreto 42-92, 1989.