

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



**GÉNERO Y SINDICALISMO.**

**ANÁLISIS JURÍDICO Y SOCIAL SOBRE LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER  
EN EL ÁMBITO SINDICAL GUATEMALTECO**

**YESICA MAITEH MUÑOZ DE CLARK**

**GUATEMALA, AGOSTO DE 2005.**

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

**GÉNERO Y SINDICALISMO.**

**ANÁLISIS JURÍDICO Y SOCIAL SOBRE LA PARTICIPACIÓN DE LA  
MUJER EN EL ÁMBITO SINDICAL GUATEMALTECO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**YESICA MAITEH MUÑOZ DE CLARK**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Guatemala, agosto de 2005.

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

DECANO: Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana.  
VOCAL I: Lic. Eddy Giovanni Orellana Donis.  
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla.  
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez.  
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).

# ÍNDICE

Pág.

Introducción .....	i
--------------------	---

## CAPÍTULO I

1. El sindicalismo .....	1
1.1. Aspectos generales .....	1
1.2. Derecho colectivo del trabajo .....	1
1.3. Derecho sindical .....	5
1.4. Sindicalismo .....	7
1.4.1. Desarrollo ideológico de la asociación sindical .....	12
1.4.2. Definición .....	19
1.4.3. Desarrollo histórico del sindicalismo desde la perspectiva de género .....	21
1.4.4. Objetivos del sindicalismo .....	24

## CAPÍTULO II

2. Reseña histórica del sindicalismo en Guatemala .....	28
2.1. Generalidades .....	28
2.2. Etapa de las mutualidades .....	28
2.3. Primera época .....	31
2.4. Época de la revolución .....	36
2.5. Época de la contrarrevolución .....	42
2.6. Época contemporánea .....	47

### CAPÍTULO III

3.	Género y participación como elementos de igualdad .....	52
3.1.	Generalidades .....	52
3.2.	Antecedentes de la idea de género .....	52
3.3.	Definición de género .....	57
3.4.	Perspectiva de género .....	58
3.5.	Factores que limitan la participación sindical de la mujer trabajadora .....	60
3.5.1.	Discriminación de género .....	66
3.5.2.	El nivel educativo .....	67
3.5.3.	La cultura machista .....	68
3.5.4.	Las estructuras jerárquicas internas carentes de democracia .....	69

### CAPÍTULO IV

4.	La democracia, antecedente necesario para la participación de género .....	71
4.1.	Generalidades .....	71
4.2.	El concepto de democracia .....	73
4.3.	La democracia y los sindicatos .....	76
4.4.	Mujeres y formas de participación en los sindicatos .....	77
4.5.	La democratización del sindicalismo .....	84
4.6.	Medidas que impulsan la efectiva participación de las mujeres en los sindicatos .....	85
4.7.	Impacto de la democratización de género en el sindicalismo ....	89
4.8.	Marco jurídico .....	93
4.8.1.	Legislación internacional .....	93
4.8.2.	Legislación nacional .....	99

## CAPÍTULO V

5.	Presentación de encuestas y análisis de resultados sobre la participación de la mujer en el ámbito sindical guatemalteco .....	102
5.1.	Generalidades .....	102
5.2.	Datos estadísticos sobre la participación de la mujer guatemalteca en el sindicalismo y sus puestos directivos .....	103
5.3.	Resultado y análisis de las encuestas sobre la participación de la mujer guatemalteca en el sindicalismo y sus puestos directivos .....	107
	CONCLUSIONES .....	131
	RECOMENDACIONES .....	134
	ANEXO .....	135
	BIBLIOGRAFÍA .....	138

## INTRODUCCIÓN

La definición y distribución temprana de roles y espacios y el desigual acceso a los recursos se han constituido en los principales obstáculos que las mujeres enfrentan en sus opciones y oportunidades de vida. Éstos han estado en la base del posicionamiento femenino ante el empleo (entendido en su concepción amplia de trabajo productivo); las mujeres han debido renunciar a él o compaginarlo con su tarea doméstica, en un modelo de *doble presencia* que explica la multiplicidad de funciones que asume hoy la mujer, y exige un desdoblamiento del tiempo, de la atención, los espacios y las energías femeninas para hacer posible el funcionamiento de la casa como si se dedicara a ella a tiempo completo, lo que resulta en una notoria desigualdad en el uso del tiempo y en la distribución de las cargas. Las que trabajan afuera tienen jornadas mucho más prolongadas. Levantarse temprano, ir a la cama tarde y abandonar toda actividad recreativa es el recurso para sostener esta “doble presencia”. Por tanto, la desigual distribución de las cargas y de la disponibilidad de tiempo refuerza la inequidad de acceso a los recursos.

El ámbito laboral es el espacio más revelador para visualizar la significación de la dimensión de género en la comprensión de la problemática de la desigualdad y la exclusión social; en él confluyen e interactúan los aspectos socioculturales, educativos y económicos que condicionan y enmarcan las interrelaciones sociales.

La hipótesis planteada fue que el sindicalismo guatemalteco no responde a los principios democráticos de representación de género en sus órganos directivos, debido a la cultura machista imperante en nuestra sociedad, al escaso nivel educativo de las mujeres, y a la lucha por el poder hegemónico que se da en el seno de los sindicatos. Ello conlleva a que los sindicatos guatemaltecos no posean una verdadera perspectiva de género en sus políticas sociales y económicas, y carezcan de legitimidad en la toma de decisiones.

Los supuestos de que partió el estudio fueron, esencialmente: la igualdad de

todos los seres humanos; la libertad de asociación; y el derecho a la libre sindicalización.

Los métodos y técnicas empleados para el desarrollo de la investigación fueron, entre otros: investigación descriptiva; método analítico, método sintético; métodos deductivo e inductivo, y método comparativo. En lo referente a las técnicas de investigación: la entrevista y las técnicas bibliográficas y documentales.

El análisis fue dividido en cinco capítulos; los dos primeros son dedicados al sindicalismo y a su desarrollo histórico en Guatemala; el tercero se orienta al tema de género y los factores que limitan la participación sindical de la mujer trabajadora; el cuarto desarrolla lo concerniente al tema de la democracia y su vinculación necesaria al sindicalismo; el último capítulo se dedica al trabajo de campo, presentación de los resultados de las encuestas y el análisis de los mismos. Por último se presentan las conclusiones y recomendaciones que emergieron del desarrollo de la investigación.

# CAPÍTULO I

## 1. El Sindicalismo

### 1.1. Aspectos generales

El tema específico que se desarrolla en el presente capítulo lo constituye el sindicalismo. Dentro de este se abordará lo relativo a su origen, su definición, su concepto, y sus características; para, por último, ingresar al estudio de su desarrollo histórico desde la perspectiva de género.

Con el fin de llevar a feliz término los objetivos antes anunciados, resulta necesario, previamente, contextualizar el tema del sindicalismo dentro del derecho sindical y a ambos dentro del derecho colectivo de trabajo. Así las cosas, antecederán al tema principal, las definiciones y los análisis de las relaciones que implican para el sindicalismo el derecho colectivo del trabajo y el derecho sindical.

### 1.2. Derecho colectivo del trabajo

El derecho colectivo del trabajo forma parte del derecho general del trabajo. El primero se encuentra compuesto, esencialmente, por los que Guillermo Cabanellas ha denominado sus *pilares*.<sup>1</sup> Estos son: a) el derecho sindical; b) los Contratos o convenios colectivos de trabajo; y c) los conflictos o contiendas colectivas de trabajo. Por nuestra parte, abordaremos, adelante, el primero de estos *pilares*, el cual dará pábulo al tema del sindicalismo.

Amén de poseer una idea inmediata del derecho colectivo del trabajo procederé a citar algunas definiciones de éste. Así, los profesores alemanes Huec y Nipperdey lo definen como:

---

<sup>1</sup> Olmos Osinaga, Mario. *Compendio de derecho del trabajo*, pág. 297.

“La parte del derecho del trabajo que reglamenta el derecho de las organizaciones de empresas y profesiones de trabajadores y patrones, sus contratos y sus luchas.”<sup>2</sup>

El autor mexicano Mario De la Cueva define al derecho colectivo del trabajo como:

“La facultad de los trabajadores y patrones para organizarse e intervenir como grupos en la solución de los problemas económicos derivados de sus contratos de trabajo.”<sup>3</sup>

Los autores guatemaltecos Mario López Larrave y Raúl Chicas, respectivamente, lo definen así:

“Derecho colectivo del trabajo es el conjunto de normas que reglamentan la formación y funcionamiento de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos; sus relaciones entre sí, y las instituciones nacidas de la contraposición de intereses de las categorías.”<sup>4</sup>

“El derecho colectivo del trabajo es la parte del derecho del trabajo que estudia los principios, doctrinas, instituciones y normas que estudian, regulan o reglamentan la formación y funciones de la coalición o de la asociación profesional de empleadores y trabajadores, sus relaciones, su posición frente al Estado, los conflictos colectivos y los sistemas de solución de los mismos.”<sup>5</sup>

Analizando las definiciones antes vertidas, a priori, podemos evidenciar que: a diferencia del derecho individual del trabajo, que se refiere a relaciones laborales

---

<sup>2</sup> **Ibíd.**

<sup>3</sup> **Ibíd.**

<sup>4</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Derecho colectivo del trabajo**, pág. 38.

<sup>5</sup> **Ibíd.**, págs. 38 y 39.

existentes entre un trabajador y su patrono, ello es a relaciones consideradas individualmente, el derecho colectivo del trabajo, si bien considera como objeto de estudio y regulación esas mismas relaciones laborales, éstas son de tipo colectivo y se producen entre grupos profesionales del capital y del trabajo, o sea, entre patrón o sindicato –gremiales– de patronos y sindicato o sindicatos de trabajadores. A posteriori, podemos afirmar que, si bien el derecho colectivo del trabajo forma parte del derecho laboral, conjuntamente con el derecho individual del trabajo, estos dos se diferencian, esencialmente, por los aspectos siguientes:<sup>6</sup>

- El derecho individual tiene como fuente esencial de sus normas el contrato individual; el derecho colectivo reconoce como fuente la convención colectiva. Consecuencia de ello es que, en el primero, las relaciones creadas no alcanzan sino a las partes contratantes (obligaciones *interpartes* o contractuales); en el segundo llegan, en cambio, a toda una categoría profesional (obligaciones *erga omnes* o normativas);
- Si bien ambos emanan de la ley, la actividad del legislador es más rigurosa y absoluta en el primero, porque encuentra que el trabajador aislado es más débil. En el segundo se considera que éste, agrupado es más fuerte y, por eso mismo, se delimita su voluntad con el fin de concederle más amplitud a la asociación profesional;
- El conflicto individual queda resuelto en la sentencia, que no crea derecho en el sentido formal general. Lo contrario ocurre en el conflicto colectivo, pues sus efectos alcanzan a todo el orden profesional de la misma actividad;
- Históricamente, el derecho individual emerge primero en el campo del derecho laboral, y se apoya en principios y normas de derecho común. El derecho colectivo es posterior y descende del derecho público al

---

<sup>6</sup> Cabanellas, Guillermo, **Compendio de derecho laboral**, Tomo II, pág. 46.

derecho común; es decir, que describe una parábola inversa.

En lo concerniente a la naturaleza jurídica del derecho colectivo del trabajo, la mayoría de autores coincide en que éste es de carácter público, aunque la lucha entre las corrientes privatistas y publicistas del derecho, en general, nos permiten evidenciar el posible error en que se pudiera caer al sostener categóricamente dicha afirmación, ya que en el derecho colectivo del trabajo existen aspectos privatistas y publicistas.

En el primer sentido, podemos citar a quienes afirman que el derecho colectivo del trabajo es un derecho público, ya que es un derecho frente al empresario y frente al Estado:<sup>7</sup>

- Es un derecho frente al empresario, porque el derecho colectivo del trabajo es un derecho de una clase social frente a otra. Es un derecho de la clase trabajadora frente al empresario porque: a) No requieren ser absorbidas por el Estado, y se organizan en defensa de sus intereses recíprocos; b) La asociación profesional de los trabajadores permite igualar las fuerzas dentro de la empresa; se dice por eso que es un instrumento de democratización del gobierno de la empresa, el cual es creado por el empresario y por los trabajadores.
  
- Es un derecho frente al Estado. Esto porque la propia legislación limita la intervención del Estado en cuanto a las actividades que realizan las asociaciones profesionales; por ejemplo: a) Nuestra Constitución Política reconoce en su Artículo 102, inciso q), los derechos de sindicalización libre para trabajadores y patrones. El Estado garantiza estos derechos y como consecuencia, no puede intervenir en su régimen interno; b) El Estado está igualmente obligado a respetar los convenios y pactos de condiciones de trabajo

---

<sup>7</sup> Chicas, **Ob. Cit**; págs. 39 y 40.

celebrados entre empleadores y trabajadores con la finalidad de reglamentar las condiciones de trabajo; c) El Estado está obligado a respetar los derechos de huelga y paro, y fundamentalmente el de huelga en beneficio de los trabajadores; d) Nuestro Código de Trabajo en su parte considerativa señala en el inciso e): *El derecho del trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.*

### **1.3. Derecho sindical**

Como ya se anunció, el derecho sindical es parte integrante del derecho colectivo del trabajo. En congruencia con lo señalado, los tratadistas lo definen enunciando su pertenencia a éste.

Así, R. Napoli define el derecho sindical indicando que éste:

“Es una parte del derecho colectivo del trabajo considerado como el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan la formación, el funcionamiento y las relaciones colectivas de las asociaciones con los empleadores y trabajadores, así como las relaciones entre ellas con el Estado a los efectos de la protección y tutela del trabajo.”<sup>8</sup>

Reviste de especial importancia señalar que las doctrinas modernas evidencian que el derecho sindical es el conjunto de preceptos laborales o extra-laborales que constituyen de forma legal o de hecho los sindicatos (de patronos y de trabajadores).

---

<sup>8</sup> Olmos, **Ob. Cit**; pág. 298.

Guillermo Cabanellas ha optado por definirlo tomando como base, para ello, al sujeto y a la institución jurídica.

“Tomando por base el *sujeto*, el derecho sindical puede definirse como aquel que considera la primordial facultad de todo individuo integrante de la producción, sea como trabajador o como patrono, para unir sus esfuerzos, intereses y responsabilidad con otros pertenecientes a su mismo grupo profesional o conexo, para defensa y efectividad de sus derechos profesionales.”<sup>9</sup>

“Basándose en la *institución jurídica*, puede caracterizarse el derecho sindical como la parte del laboral que comprende el conjunto de normas jurídicas que reconocen la facultad de todo patrono o trabajador para asociarse en defensa de sus intereses profesionales.”

Con el fin de aclarar y ampliar las dos definiciones antes vertidas, es conveniente establecer que los sujetos del derecho sindical son las asociaciones profesionales, ya sean de tipo patronal u obrera. Si bien, los trabajadores y los empresarios, los sindicatos obreros y las asociaciones patronales, los dirigentes de unos y otras, las autoridades administrativas que regulan o fiscalizan el desenvolvimiento de los grupos profesionales organizados, son sujetos de dicho derecho, son las asociaciones profesionales sus auténticos sujetos.

En el sentido anterior se ha pronunciado Guillermo Cabanellas, quien es más abundante al exponer que: “Los trabajadores y los empresarios que como tales sean socios o miembros de las asociaciones profesionales, son sujetos o partes de las mismas; pero no del derecho sindical. Cabría decir que desempeñan un papel equivalente al de las células del organismo humano, que en modo alguno plantean

---

<sup>9</sup> Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 51.

dudas acerca de que la personalidad del hombre le pertenece a éste sólo en su complejo sicofísico. Los dirigentes sindicales son órganos de las asociaciones tan sólo, si bien no puede desconocerse su influjo personal, afortunado o nocivo, en las distintas esferas del ordenamiento jurídico sindical.”<sup>10</sup>

## **1.4. Sindicalismo**

### **1.4.1. Origen y desarrollo histórico del sindicalismo**

Las causas que dieron lugar a la asociación sindical o profesional fueron diversas. Sin embargo, tradicionalmente, se ha considerado que “la base de ello fue la miseria y aislamiento de las clases trabajadoras. Sin partidos políticos que las organizaran y condujeran a su meta, y carentes de ideas filosóficas, dichas masas no podían tener una estructuración adecuada para luchar”.<sup>11</sup>

El movimiento sindicalista tuvo su origen, desde el punto de vista sociológico, en la necesidad de defensa de las clases trabajadoras y, consecuentemente, de conducir las, agruparlas y orientarlas, y de darle a todo ello un contenido y una finalidad. Es por ello que se explica su tremenda importancia en la historia moderna de los pueblos, por lo que debe aceptarse el papel que ha venido desempeñando a través de la historia.

En virtud de que jurídicamente se habla propiamente de sindicalismo desde el momento en que el Estado reconoció legalmente a los sindicatos, podemos afirmar que la historia del mismo data de una época relativamente reciente, mediados del siglo XIX, aunque éste nace como respuesta del cuarto estado (el proletariado), a la necesidad de defensa de sus derechos en contra de los postulados del liberalismo implacablemente aplicados por su enemigo natural: el tercer estado (la

---

<sup>10</sup> **Ibíd**, pág. 54.

<sup>11</sup> González Charry, Guillermo, **Derecho colectivo del trabajo**, pág. 15.

burguesía). En razón de lo anterior abordaremos, primariamente, la evolución histórica de la asociación y los hechos que precedieron al movimiento del sindicalismo, para luego abordar su desarrollo propiamente dicho.

Siguiendo el plan expuesto por Guillermo Cabanellas, los precedentes al sindicalismo, desde el punto de vista del asociacionismo, los podemos dividir en cinco grandes etapas, a saber: “a) Las asociaciones en la antigüedad; b) Época de transición; c) Las corporaciones de oficios; d) La escala gremial; y e) Decadencia y abolición del sistema corporativo.”<sup>12</sup>

Entre las asociaciones en la antigüedad, la primera que citamos es, evidentemente, la familia; es la primera sociedad natural y forzosa que se da en la humanidad. Luego se produce la asociación de familias en torno a un antepasado común o vínculo de sangre, a la cual se le denomina *clan*. Luego, con las grandes divisiones del trabajo, se suscitan las primeras corporaciones primitivas, entre las que se encontraban comerciantes, guerreros, agricultores, y más, quienes se agrupaban en torno a un mismo oficio.

Luego, cabe mencionar las *sodalites* y *collegias*; fueron agrupaciones o colegios de artesanos fundados en Roma que, posteriormente, dieron origen al reconocimiento legal de los *colegios romanos*. Éstos “desempeñaron un importantísimo papel y llegaron a constituir verdadera fuerza por el número, organización, atribuciones y privilegios que alcanzaron. Parece que en sus comienzos se componían sólo de trabajadores libres, pero con el tiempo se incorporaron los libertos y aun los esclavos...”<sup>13</sup>

En la denominada *época de transición* desaparecen los colegios romanos, como consecuencia de la caída del imperio de occidente. En este estadio feudal, entre la poderosa clase de los señores feudales y la ínfima condición de lo

---

<sup>12</sup> Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 65.

<sup>13</sup> **Ibíd**, pág. 67.

social de los siervos y colonos, surge y se robustece progresivamente la clase ciudadana de los artesanos, que gozaban de libertad personal y de suficiente iniciativa en sus actividades.

Durante la *época de transición* cabe mencionar, principalmente, *las guildas*, agrupaciones religiosas, de artesanos, o de mercaderes. Poseían una organización ampliamente democrática; contaban con un reglamento muy parecido a un Código de ética profesional. Constituyen la piedra angular de la organización corporativa jerarquizando a sus miembros en aprendices, compañeros y maestros. Luego se produce la era urbana o industrial, que al agrupar grandes masas de trabajadores en las ciudades facilita y propicia aún más el corporativismo.

En lo concerniente a las *corporaciones de oficios*, éstas florecen en el siglo XII, denominadas doctrinariamente *gremios medioevales*. “Perseguían a la vez su propia defensa y la cooperación entre sus miembros, con sujeción estricta a los principios del cristianismo; se trataba de entidades de tipo profesional y confesional... constituían empresas de monopolio, industriales, comerciales, cooperativas, cívicas y religiosas. El objetivo principal de los agremiados consistía en auxiliarse mutuamente en sus enfermedades y desgracias, producir el mejoramiento del oficio y reunir, mediante el pago de cuotas, cantidades para subvenir en determinados momentos a las necesidades de los asociados.”<sup>14</sup>

Como ya se ha anunciado, la base jerárquica de las corporaciones o gremios medioevales fue la denominada *escala gremial*. Con base en esta *escala*, la práctica de los oficios empezaba por la condición de *aprendiz*, que se daba en la niñez o en la juventud; el siguiente peldaño era el de *oficial* o *compañero*, el cual requería un conocimiento a fondo de la profesión. Esta etapa absorbía la juventud del trabajador; por último se llegaba al grado de *maestro*, que requería una larga experiencia, acreditar amplios conocimientos, superar ciertos exámenes, y contar con influencias entre los actuales maestros. Esta etapa se alcanzaba en la madurez o en la vejez, ya que era

---

<sup>14</sup> *Ibíd*, pág. 70.

difícil acceder a dicho grado.

Por último se sucede la *decadencia y abolición del sistema corporativo*. “La función histórica de las corporaciones puede considerarse agotada desde 1500, en tanto que el período de decadencia se prolonga por dos siglos más. Una agonía tan larga demuestra su potente debilidad.”<sup>15</sup>

El sistema corporativo declina, entre otros aspectos, por su exclusivismo e imposibilidad casi total de acceder al grado de maestro y el advenimiento de la *Revolución Industrial*. Dentro del marco jurídico cabe mencionar el *Edicto de Turgot* (1776), que proclama el derecho del hombre al trabajo y la libertad de ejercer la especie de comercio y trabajo que mejor le pareciere. Se unen a dicho edicto la *Ley del 17 de marzo de 1791* y la *Ley de Chapelier*, del mismo año, que prohibían las asociaciones profesionales. Concluye así el sistema corporativo.

Agotada la evolución histórica de la asociación y los hechos que precedieron al movimiento del sindicalismo, conviene ahora abordar el tema del inicio del *sindicalismo obrero moderno*. Así, destruida la organización corporativa medioeval, los trabajadores subordinados se concentran, en el siglo XIX, en enormes fábricas, sujetos a jornadas agotadoras, remunerados con salarios de hambre y ninguna asistencia o acceso a seguridad social, circunstancias éstas que estimulan el instinto de defensa profesional que tendría que batallar con la férrea oposición patronal. Así, “los movimientos clandestinos del proletariado, sus luchas y sus protestas, llegaron a las *élites* como Owen, Víctor Hugo, Lamartine, Engels y Marx, y otros que coadyuvaron, con su elaboración doctrinal y en forma de acción, a levantar los diques destinados a contener esta inmensa ola arrastrada por la frustración, la angustia y la protesta de varios milenios de ignominia social.”<sup>16</sup>

En ese mismo sentido se pronuncia Cabanellas, al afirmar que: “El

---

<sup>15</sup> *Ibíd*, pág. 78

<sup>16</sup> Olmos, *Ob. Cit*; pág. 302.

empeoramiento progresivo de la condición de los trabajadores, sujetos a jornadas agotadoras y pagados con míseros salarios, estimuló el instinto de defensa profesional, a través de la solidaridad interna en cada lugar de trabajo y el refuerzo, fácil de solicitar y de obtener, de los que compartían iguales tareas, en una misma localidad, al servicio de otro patrono. De esa unidad, de esa coincidencia de necesidades y aspiraciones, sin moldearse aún en concretas estructuras asociacionales, surgió –como de la unión en todas las esferas humanas– la fuerza. De protestas y reclamaciones más o menos coherentes fue brotando la idea de tornar permanentes esos vínculos de solidaridad y de acción. El moderno sindicato o asociación estaba ya plasmado.”<sup>17</sup>

Así, el sindicalismo atravesaría dos etapas en cuanto a lo normativo. La primera de ellas fue la prohibitiva: los sindicatos estaban prohibidos. Esto como respuesta de los sectores patronales que influyeron fuertemente en el sector público para evitar su actividad, y los proscibieron. La renuencia estatal a reconocer en el ámbito legal el funcionamiento de los sindicatos y la legitimidad de sus reclamos, desembocó en huelgas y enfrentamientos cargados de violencia. Dichas medidas, en más de una ocasión, pusieron en jaque al Estado, y cuestionaron su capacidad para mantener el orden público.

Amén de evitar tan feroces enfrentamientos, que amenazaban con desembocar en un estallido social, los sindicatos obreros son reconocidos legalmente a finales del siglo XIX. Sin embargo, al iniciarse la Segunda Guerra Mundial (1939) había muchos países que, si bien no negaban expresamente la libertad sindical, solamente permitían su ejercicio de forma limitada. El panorama cambió luego de esta guerra; los estados miembros de las Naciones Unidas emiten la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), la cual es complementada por los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos, y los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptados en 1966 y en vigor desde 1976. Dicha legislación internacional brinda un mayor ámbito para el sindicalismo, reconociendo la libertad de asociación y sindicación

---

<sup>17</sup> Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 86.

como un derecho humano inalienable para todas las personas.

Para concluir el presente punto, conviene destacar lo expuesto por Homero Fuentes, quien al referirse a la historia del movimiento sindical afirma:

“Desde sus inicios, así como durante su difícil desarrollo, el sindicalismo ha buscado vehementemente incipientes procesos unitarios nacionales e internacionales para *mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y fortalecer sus luchas por la justicia social*, concretando en varios momentos históricos acciones unitarias y programáticas concluyendo en algunos países en proyectos orgánicos. A pesar de la existencia de innumerables dificultades, existe un hecho histórico que demuestra y comprueba el interés de los obreros de compartir sus duras experiencias desde los inicios de la Revolución Industrial, y que refleja el difícil proceso de la unidad y solidaridad entre los trabajadores del mundo, es decir, la vocación natural del movimiento obrero a internacionalizar sus valores, principios, objetivos, problemas y fines.”<sup>18</sup>

#### **1.4.2. Desarrollo ideológico de la asociación sindical**

Siguiendo las ideas vertidas por el laboralista colombiano González Charry,<sup>19</sup> afirmamos que el fondo ideológico de la asociación sindical, originalmente, se orienta contra la organización del Estado capitalista. Así, evidenciamos el primer elemento ideológico de este movimiento: la animadversión hacia el capitalismo.

Con esta base surgen las grandes teorías del socialismo, que

---

<sup>18</sup> Instituto de Derechos Humanos de la Universidad de San Carlos de Guatemala, **Derecho colectivo del trabajo** (Curso de actualización), pág. 19

<sup>19</sup> González, **Ob. Cit**; págs. 27 y ss.

originalmente se formulan como un instrumento para la transformación del Estado. “Se afirma que la organización capitalista es injusta; que hay explotación del hombre por el hombre; que lo que el hombre produce con su trabajo es superior al salario, y que la diferencia va a las arcas capitalistas (plusvalía) y que la única forma de redimir a la clase trabajadora es la transformación del Estado.”<sup>20</sup>

Se colige, entonces, que el sindicalismo, además de poseer un impulso socialista, es, por antonomasia, anticapitalista. El capitalismo es considerado como un enemigo natural de las reivindicaciones de las clases trabajadoras y, por consiguiente, de las organizaciones sindicales a las que buscaba destruir. De lo expuesto evidenciamos lo radical de sus primeras concepciones políticas.

Sin embargo, es necesario mencionar que, por el papel de las organizaciones sindicales y particularmente de sus fines y los medios de acción de que se han valido, ni son universales ni son generales, y que especialmente en esta inmensa división entre sindicatos pertenecientes a lo que pudiéramos llamar el grupo de países democráticos y el grupo de países socialistas, hay una diversidad de fines y de acciones que se justifican histórica y pragmáticamente por la finalidad a que ellos mismos se consideran destinados.

Así, las organizaciones sindicales de Francia, Alemania e Inglaterra, consideradas matrices de la gran organización mundial, “tuvieron una estrategia dirigida hacia el cambio de la estructura política y practicaron paralelamente una desvanecida política económica de fines inmediatos. Después la experiencia de la lucha y el paso de los años impusieron una rectificación.”<sup>21</sup>

Dicha rectificación implicó la formación de clases sociales y la lucha de clases, basadas en el marxismo. Se acentuó el carácter antagónico del proletariado y la burguesía. La lucha de clases y su consiguiente antagonismo fue planteado con

---

<sup>20</sup> **Ibíd**, pág. 27.

<sup>21</sup> **Ibíd**, pág. 28.

gran lucidez en el *Manifiesto Comunista* redactado por Carlos Marx y Federico Engels, que es considerada la primera formulación madura del movimiento político-social denominado marxista. Entre de los párrafos más importantes de dicho *manifiesto* podemos citar:

“El proletariado recorre diversas etapas antes de fortificarse y consolidarse. Pero su lucha contra la burguesía data del instante mismo de su existencia.

Al principio son obreros aislados; luego los de una fábrica; luego, los de todas una [sic] rama de trabajo, los que se enfrentan, en una localidad, con el burgués que personalmente los explota. Sus ataques no van sólo contra el régimen burgués de producción, van también contra los propios instrumentos de la producción; los obreros, sublevados, destruyen las mercancías ajenas que les hacen la competencia, destrozan las máquinas, pegan fuego a las fábricas, pugnan por volver a la situación ya enterrada del obrero medieval.

En esta primera etapa, los obreros forman una masa diseminada por todo el país y desunida por la concurrencia. Las concentraciones de obreros no son todavía fruto de su propia unión, sino fruto de la unión de la burguesía, que para alcanzar sus fines políticos propios tiene que poner en movimiento –cosa que todavía logra– a todo el proletariado. En esta etapa, los proletarios no combaten contra sus enemigos, sino contra los enemigos de sus enemigos, contra los vestigios de la monarquía absoluta, los grandes señores de la tierra, los burgueses no industriales, los pequeños burgueses.”<sup>22</sup>

Evidencian los autores del manifiesto, que el proletariado como tal surge a la vida societaria como una masa amorfa e ignorante de sus aflicciones

---

<sup>22</sup> Marx, Carlos y Federico Engels, *El manifiesto comunista*, pág. 62.

comunes, y es la posterior organización consciente la que les permitirá enfrentar a su verdadero enemigo y no ser herramienta del mismo.

“La competencia, cada vez más aguda, desatada entre la burguesía, y las crisis comerciales que desencadena, hacen cada vez más inseguro el salario del obrero; los progresos incesantes y cada día más veloces del maquinismo aumentan gradualmente la inseguridad de su existencia; las colisiones entre obreros y burgueses aislados van tomando el carácter, cada vez más señalado, de colisiones entre dos clases. Los obreros empiezan a coaligarse contra los burgueses, se asocian y unen para la defensa de sus salarios.”<sup>23</sup>

Desde esa época el salario era la única fuente de ingresos posible para las grandes masas de trabajadores, y era éste el único que les permitía, medianamente, satisfacer sus necesidades básicas; por consiguiente, la inseguridad en el ingreso hacía peligrar la misma existencia del trabajador y su familia. Es así como una de las primeras luchas fue encaminada a la defensa del salario y a la búsqueda de que se fijaran salarios dignos; muy aparejado a esta lucha se realizaba la disputa por la limitación a las jornadas laborales. Estos intereses comunes propiciaron, aún más, la asociación obrera.

“Como hemos visto, los progresos de la industria traen a las filas proletarias a toda una serie de elementos de la clase gobernante, o a lo menos los colocan en las mismas condiciones de vida. Y estos elementos suministran al proletariado nuevas fuerzas.

Finalmente, en aquellos períodos en que la lucha de clases está a punto de decidirse, es tan violento y tan claro el proceso de desintegración de la clase gobernante latente en el seno de la sociedad antigua, que una pequeña parte de esa clase se

---

<sup>23</sup> **Ibíd**, pág. 63.

desprende de ella y abraza la causa revolucionaria, pasándose a la clase que tiene en sus manos el porvenir. Y así como antes una parte de la nobleza se pasaba a la burguesía, ahora una parte de la burguesía se pasa al campo del proletariado; en este tránsito rompen la marcha los intelectuales burgueses, que, analizando teóricamente el curso de la historia, han logrado ver claro en sus derroteros.

De todas las clases que hoy se enfrentan con la burguesía no hay más que una verdaderamente revolucionaria: el proletariado. Las demás perecen y desaparecen con la gran industria; el proletariado en cambio, es su producto genuino y peculiar.”<sup>24</sup>

Lo expuesto nos hace recordar que para finales del siglo XVII, en Europa se disputaban la hegemonía política y económica el primer estado (la monarquía y la nobleza), la Iglesia (el clero) y la burguesía (la nueva clase económica emergente). Juntamente con la burguesía nace su antítesis: el cuarto Estado (el proletariado). Posteriormente la monarquía gana el primer asalto: somete a la Iglesia; luego es la burguesía la que destrona a la monarquía y se erige en el poder. Dicha dinámica hacía concluir que por ser el proletariado una masa mucho más amplia era el llamado a tomar el poder y que éste sería enriquecido por las ideas de burgueses que se le aliaran, ya que una de las principales falencias del proletariado era la educación.

“El proletariado andrajoso, esa putrefacción pasiva de las capas más bajas de la vieja sociedad, se verá arrastrado en parte al movimiento por una revolución proletaria, si bien las condiciones todas de su vida lo hacen más propicio a dejarse comprar como instrumento de manejos reaccionarios.”<sup>25</sup>

Ese proletariado andrajoso, al que propiamente denominaron

---

<sup>24</sup> **Ibíd**, pág. 64.

<sup>25</sup> **Ibíd**.

lumpen proletariado, también formaría parte del movimiento que derrocaría a la burguesía; esa capa social históricamente desposeída no tenía nada que perder, más que su miseria, y todo por ganar.

Para concluir el abordaje de la perspectiva marxista sobre el aspecto ideológico de la asociación sindical, es necesario hacer notar que sus medidas y postulados, por demás radicales, tuvieron que ser adecuados una y otra vez ante las diversas realidades que presentaban las también diversas sociedades. Así, en Europa se dio el movimiento denominado *Revisionismo*, el cual evidenció que los enunciados marxistas no eran tan certeros como se llegó a creer. En Europa, al contrario de lo predicho por Marx, el capitalismo no creó una clase social desposeída cada vez más amplia; más bien la clase social que se fortaleció fue la clase media, que aún en la actualidad representa a la mayoría de los miembros de sus sociedades. En ese mismo sentido, y de forma más enriquecedora, se pronuncia González Charry, al indicar que: “Esta postura inicial que colocaba en una parte al proletariado y en otra a la clase capitalista se ha ido superando, hasta el punto de que hoy es mucho menos radical. La clase trabajadora sigue pidiendo mejoramiento; mas en los resultados prácticos se ve que no sólo ha dejado de ser un derecho para la clase baja, sino para todo el que presta un trabajo asalariado.”<sup>26</sup>

En un enfoque más amplio sobre las diferentes influencias ideológicas que tuvo el movimiento sindical, y reconociendo que la clase obrera alcanza su madurez organizativa en el período de 1880 a 1914, como consecuencia del desarrollo capitalista fabril y estimulada por la necesidad imperante de constituir instancias propias de trabajadores que se pronunciaran por los problemas de esa época, Homero Fuentes evidencia la existencia de tres ideologías que han acompañado al sindicalismo hasta nuestra época, tanto en el ámbito mundial, continental, regional como nacional, a saber:<sup>27</sup>

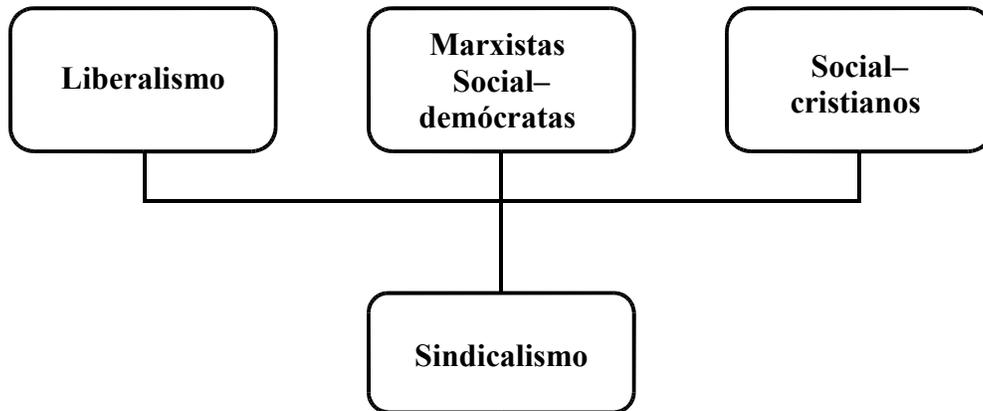
---

<sup>26</sup> González, **Ob. Cit**; pág. 28.

<sup>27</sup> Instituto de Derechos Humanos de la Universidad de San Carlos de Guatemala, **Ob. Cit**; pág. 20.

- **Influencia liberal:** El primer antecedente se refiere al resultado de la transición del sistema de producción, que provocó la acumulación originaria de capital, que en otras palabras podemos denominar *precapitalismo*, lo cual ocasionó profundos cambios sociales; creó un nuevo mercado de trabajo con grandes grupos de personas que emigraron del campo a la ciudad formando ejércitos de trabajadores asalariados, con extensas jornadas de trabajo insalubre, sin garantía, con niños y mujeres trabajando, etcétera. Es el incipiente capitalismo salvaje difundido por la Iglesia católica;
  
- **Influencia marxista:** El segundo es el pensamiento económico internacionalizado por Karl Marx, como resultado de los cambios en la organización social de esa época y de la creación de las clases sociales, que generó conflictos entre sí, proponiendo la creación de un sistema de producción socialista. Años después es proclamado el *Manifiesto Comunista* con una dimensión mundial, el que influye fuertemente en nuevas concepciones y objetivos sindicales;
  
- **Influencia socialcristiana:** Por último, la Iglesia católica reacciona ante estos cambios y cuestiona, mediante la encíclica papal *Rerum Novarum*, del Papa León XII, ese capitalismo salvaje, considerándolo inhumano, que atenta contra el hombre que es hecho a semejanza de Dios y que, además, contraviene fuertemente a la doctrina de la Iglesia católica.

## Influencias del pensamiento<sup>28</sup>



### 1.4.3. Definición

Como bien lo menciona Olmos Osinaga, el sindicalismo es un fenómeno social del período industrial, y en ese mismo sentido Gallar Folch indica que:

“El sindicalismo es el movimiento desarrollado en los últimos ciento cincuenta años en el ámbito de la producción industrial, caracterizado por la tendencia de los trabajadores de agruparse en asociaciones estables, distribuidos profesionalmente y dirigidos a defender sus intereses, reivindicar sus derechos y luchar por las aspiraciones colectivas de los mismos.”<sup>29</sup>

El profesor mexicano Mario De la Cueva explica:

“Entendemos por sindicalismo la teoría y la práctica del movimiento

<sup>28</sup> **Ibíd.**

<sup>29</sup> Olmos, **Ob. Cit**; pág. 298.

obrero sindical, una concepción determinada de la vida social y una regla de acción encaminada a provocar la transformación de la sociedad y del Estado.”<sup>30</sup>

El laboralista colombiano Guillermo González, al pretender brindar una definición sobre sindicalismo anuncia, necesariamente, que el definirlo no resulta tarea fácil; muy por el contrario, dicha empresa reviste de suma complejidad. Después de esta advertencia indica:

“El sindicalismo no es propiamente una ciencia sino un método de orientar, dirigir y hacer culminar las aspiraciones y deseos de la clase trabajadora mediante la asociación sindical. Aunque en el terreno jurídico es una modalidad del derecho general de asociación, es sin embargo un derecho específico. Alrededor de aquélla se hacen innumerables asociaciones (aun de capitalistas)... sin sobreadvertir que es antitécnico y socialmente inexacto que los sindicatos de patronos tengan idénticos fines que los de los trabajadores.”<sup>31</sup>

“Puede decirse que el concepto de sindicalismo puede ser tratado desde el punto jurídico o legislativo, es decir, que se puede hacer en un momento dado la evaluación de lo que significa un movimiento en reglas legales y en postulados legislativos de todo orden. Podría, en este sentido, definirse el sindicalismo como el conjunto de disposiciones legales de toda jerarquía que en un momento dado y en un país determinado, regulan la existencia de las asociaciones profesionales de trabajadores, sus finalidades, sus métodos de acción, sus conquistas, el alcance de su representación y los límites de su papel dentro de la estructura

---

<sup>30</sup> **Ibíd**, pág. 298.

<sup>31</sup> González, **Ob. Cit**; pág. 18.

general de un Estado.”<sup>32</sup>

Por último, el laboralista guatemalteco Chicas Hernández propone la siguiente definición del término sindicalismo:

“Sindicalismo es la teoría y práctica del movimiento de los trabajadores organizados y legalmente reconocidos, por medio de los sindicatos, federaciones y confederaciones, y que a través de la actividad sindical, tácticas, estrategias y procedimientos, cumplen con los fines mediatos e inmediatos de dichas asociaciones profesionales.”<sup>33</sup>

#### **1.4.4. Desarrollo histórico del sindicalismo desde la perspectiva de género**

Como ya se indicó, el reconocimiento legal del sindicalismo en las democracias occidentales se da dentro del denominado *Estado de bienestar* posterior a la Segunda Guerra Mundial, el cual se oponía al *Estado rígido y autoritario*, y reconocía y asumía algunas reivindicaciones marxistas. Así, los sindicatos se convierten en agentes sociales con capacidad negociadora en el pacto con el Estado. En un principio, la negociación va a tener en cuenta exclusivamente el ámbito público, concretamente el mercado laboral. El ámbito privado, el de la familia, el de las mujeres, queda al margen de la negociación. Por tanto, la construcción del estado del bienestar comienza a hacerse al margen de las mujeres, sin contar con ellas.

Resulta evidente que el derecho es formulado por los hombres, y que las mujeres entran en desventaja al mundo jurídico, ya que éste ha sido creado a imagen y semejanza de los primeros. Así, los pactos de entonces tienen que ver con

---

<sup>32</sup> **Ibíd**, pág. 26.

<sup>33</sup> Chicas, **Ob. Cit**; pág. 174 y 175.

una legislación que regula temas clave como el salario mínimo, la jornada, la protección social (en la enfermedad, en la vejez). Estas regulaciones, concebidas aparentemente como igualitarias, tienen un planteamiento masculino y liberal, pues se pensaba que las barreras se eliminarían desde la propia voluntad individual de las personas, una vez se abriera la puerta de acceso al empleo, al estudio, al voto, a una sexualidad libre.

En este planteamiento liberal, que no tiene en cuenta que **el trabajo de las mujeres no es estrictamente laboral, sino también y fundamentalmente social**, está la semilla de las múltiples discriminaciones que tenemos las mujeres en el mercado de trabajo.

Podemos analizar cuatro aspectos básicos de este planteamiento masculino:<sup>34</sup>

- **Sexualidad:** Sexo y violencia aparecen íntimamente ligados (acoso sexual);
- **Maternidad:** La trabajadora, como madre, es tratada como *disminuida*, en situación de *incapacidad temporal* que necesita protección. La legislación proteccionista es lo opuesto a la legislación igualitaria;
- **Familia:** Todavía hoy se pretende arreglar el derecho de conciliación *indirectamente* sobre las condiciones laborales, pero no se incide en la raíz del problema, en la desigual distribución de roles asignados a hombres y mujeres. La solución llegará cuando se actúe directamente sobre la familia, y las normas formales o informales que la regulan. No olvidemos que la costumbre es mucho más poderosa que la propia ley;

---

<sup>34</sup> Urrutia Pérez, Carmen, **La participación de las mujeres en las organizaciones sindicales**, pág. 5.

- **Valor del trabajo femenino:** El empleo estable está pensado para el varón mayor de edad, y si tiene cargas familiares, está casado, ya se ocupa su mujer de lo que exceda del ámbito de la empresa. A las mujeres se nos reserva el empleo atípico: a tiempo parcial, temporal, peor remunerado... la precariedad.

A pesar de que el sindicalismo logró una serie de conquistas a favor de la clase trabajadora, los cuatro aspectos antes enumerados persisten. La incorporación de las mujeres al mercado laboral en estas condiciones pone de manifiesto la necesidad de desarrollar la idea de *igualdad absoluta*, mas allá de la igualdad formal, imposible de alcanzar desde posiciones desiguales.

“En los años 70, siendo pioneros los Estados Unidos de América (resultado de la lucha que tienen las organizaciones de negros contra el racismo), comienza el desarrollo del *derecho desigual igualitario*, o lo que es lo mismo: que no se pueden tratar igual situaciones desiguales, porque el resultado es injusto, y va a hacer imposible que la igualdad jurídica teórica sea una práctica para las mujeres. Hay que llegar a la raíz del problema.

Nace el concepto de *igualdad de oportunidades*, y el desarrollo de *acciones positivas*, incluso de *discriminación positiva* para combatir las consecuencias, directas o indirectas, de discriminaciones históricas entre hombres y mujeres. Necesariamente, estas medidas han de ser temporales, hasta conseguir esas posiciones de igualdad. No son medidas de conveniencia, sino estrictamente necesarias para consolidar la igualdad real.

Y cuando echamos la mirada al otro trabajo, y el sindicato se preocupa del trabajo doméstico, constata que las *relaciones de género* en este modelo político, social y cultural, que sigue perpetuando la división sexual del trabajo, no permiten la inclusión de las mujeres en condiciones de igualdad.

Toda esta doctrina comienza a desarrollarse en Europa en los años 80, y en los 90 ya hablamos de la necesidad de abordar la *perspectiva de género en todas las políticas y programas de acción para consolidar posiciones realmente iguales para hombres y mujeres*.

No es casualidad que en los años 80 las estructuras sindicales comiencen a dotarse de las Secretarías o Departamentos de la Mujer, encargados de poner en práctica todas estas cuestiones.<sup>35</sup>

#### **1.4.5. Objetivos del sindicalismo**

Los objetivos son los logros que buscan alcanzar los sindicatos, para responder a las necesidades de quienes forman parte de él. Los objetivos dejan muy claro cuáles son las finalidades para las que fue creada la organización sindical. Como bien lo señala la Asociación de Servicios de Promoción Laboral –ASEPROLA–, cada organización sindical puede tener objetivos muy variados, sin embargo, cinco de ellos destacan y dan razón de ser a todo sindicato. Estos objetivos orientan toda acción de las organizaciones sindicales en su lucha por dignificar las condiciones de vida de los trabajadores y trabajadoras. Estos objetivos son:<sup>36</sup>

- **Un salario justo**

Los sindicatos buscan que quienes trabajan tengan un salario adecuado y digno, que les permita cubrir sus necesidades y las de sus familias en alimentación, salud, vivienda, educación, vestido y recreación.

---

<sup>35</sup> **Ibíd**, págs. 5 y 6.

<sup>36</sup> Asociación de Servicios de Promoción Laboral (ASEPROLA), **¿Por qué surge el sindicalismo?** [www.aseprola.org/documentos/sindicalismo/sindicalismo.htm](http://www.aseprola.org/documentos/sindicalismo/sindicalismo.htm) (7 de noviembre de 2003).

□ **Mejores condiciones de trabajo**

Las condiciones de trabajo son un complemento indispensable del salario. Las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a que las condiciones en que laboran no les afecten ni física ni mentalmente.

Todos los sindicatos deben buscar que las personas afiliadas disfruten de condiciones laborales que no les afecten en su salud y dignidad. Por ejemplo, los sindicatos luchan por jornadas de trabajo justas y adecuadas al tipo de labor que se realiza, por descansos y vacaciones oportunas, por implementos de protección cuando las tareas que ejecutan las personas así lo requieran.

□ **Empleo estable para toda persona**

No basta con tener trabajo; es importante que el empleo sea estable, regulado por leyes que protejan contra despidos injustos, principalmente cuando el trabajador y la trabajadora han entregado lo mejor de sus años y toda su experiencia para el desarrollo de su empresa y de su país.

Las mujeres han sufrido tradicionalmente muchos problemas con el empleo. Por un lado, les cuesta más conseguirlo y, por otro, generalmente se les asignan los puestos más mal pagados o se les paga menos salario que a los varones por ejecutar las mismas labores. Es de unos años para acá que se está dando una creciente incorporación de la mujer en las distintas ramas de la economía. Para ellas el sindicato tiene como objetivo garantizar que su incorporación laboral no se dé en forma desventajosa, y que se respeten y promuevan los derechos de su condición particular.

□ **Mejoramiento de las reivindicaciones sociales y económicas**

Para proteger y garantizar el mejoramiento de los sectores laborales, es necesario crear leyes y luchar para que éstas se cumplan. Por esta razón el sindicalismo constantemente busca que los Estados promulguen leyes y decretos que garanticen la continuidad de sus conquistas, y el mejoramiento social y económico de las personas trabajadoras. Para que las leyes se respeten y se cumplan, es necesario que todas las personas trabajadoras estén unidas y organizadas.

□ **La permanente democratización de la sociedad**

El respeto a los derechos humanos es una de las luchas más importantes que los trabajadores pueden realizar desde sus organizaciones sindicales. El reconocimiento de los derechos de libre asociación, de pensamiento y de expresión implica luchar por la democratización de sus países. También es importante que los sindicatos participen en la vida política de las naciones, para vigilar y supervisar que los gobiernos sean justos en sus políticas económicas y sociales.

Es importante que los trabajadores y trabajadoras participen y ejerzan control sobre aquellas decisiones que les afectan directa o indirectamente, tanto a nivel de la sociedad y del Estado, como también al interior de sus mismas organizaciones. Así, la lucha por la democratización también debe darse dentro de los sindicatos. Sólo practicando la democracia a lo interno de las organizaciones se fortalecerán las bases democráticas de la sociedad entera. Esto es especialmente importante para las trabajadoras y los jóvenes.

Es muy importante promover y posibilitar la participación directa

de las mujeres y jóvenes dentro de la organización sindical; el estímulo a esta participación democrática como delegadas, afiliadas, o formando parte de las directivas, garantiza que las decisiones del sindicato correspondan a un mayor grado de consenso.

## CAPÍTULO II

### 2. Reseña histórica del sindicalismo en Guatemala

#### 2.1. Generalidades

En el presente capítulo se abordará lo relativo a la evolución histórica del movimiento sindical en Guatemala, abarcando éste su etapa previa de las mutualidades para luego conocer las diferentes épocas del movimiento sindical propiamente dichas. Con ese fin se tomarán como base los textos de los laboristas guatemaltecos: Mario López Larrave<sup>37</sup> y Raúl Chicas Hernández.<sup>38</sup> Los textos del primer profesional son reconocidos como joyas del derecho laboral guatemalteco, y su consulta y referencia de por sí resultan indispensables; el segundo aporta interesantes comentarios y características sobre el desarrollo del movimiento sindicalista en Guatemala, complementando con ello el presente estudio.

Así las cosas, el estudio del desarrollo histórico del sindicalismo en Guatemala se divide en la *etapa de las mutualidades* (1821–1920); la *primera época* (1920–1930); la *época de la revolución* (1944–1954); la *época de la contrarrevolución* (1954–1986); por último se aborda la *época contemporánea* (1986–2004)

#### 2.2. Etapa de las mutualidades

Durante la etapa comprendida de 1821 a 1920 aún no existe el sindicalismo propiamente dicho; las asociaciones existentes eran denominadas mutualistas. Así lo corrobora López Larrave, quien sobre este período indica: “Huérfanos de toda legislación y de protección a los trabajadores, abolidos los gremios de la Colonia y la legislación de Indias, por casi un siglo de vida independiente

<sup>37</sup> López Larrave, Mario, **Breve historia del movimiento sindical guatemalteco**, págs. 9 a 25.

<sup>38</sup> Chicas, **Ob. Cit**; págs. 180 a 203.

–políticamente independiente, se entiende– entre 1821 y 1920 prácticamente sólo florecen asociaciones de carácter mutualista, al amparo del derecho general de asociación.”<sup>39</sup>

Entre las características de las organizaciones obreras de este período se cuenta que eran de composición artesanal; no perseguían fines reivindicativos, y se limitaban al socorro y auxilio mutuo.

El laboralista Chicas Hernández, al referirse a la etapa de las mutualidades, indica que: “El sindicalismo en nuestro país, al igual que en el resto de América Latina, comenzó con las organizaciones llamadas *mutualistas*, que se organizaron con fundamento en el derecho genérico de asociación, que se encontraba regulado en el derecho común (derecho civil), las que se caracterizaban por ser agrupaciones de artesanos, o sea que sus miembros eran obreros que laboraban por cuenta propia en pequeños talleres o bien como dependientes; sus fines se limitaban al socorro y auxilio mutuo de sus miembros en casos de enfermedad, a programas de capacitación, creación de cajas de ahorro, por lo que sus actividades no tenían fines reivindicativos; no tenían trascendencia social e ideológica capaces de superar a la clase trabajadora; sin embargo, hay que reconocer que fueron tales agrupaciones las que ayudaron a formar una conciencia obrera, la que más tarde se convirtió en una verdadera tendencia sindical.”<sup>40</sup>

Del período de 1821 a 1920 el mundo occidental transitaba por una etapa denominada constitucionalismo liberal, cuyos postulados eran los de la Revolución Francesa: *igualdad, libertad y fraternidad*; sin embargo, éstos carecieron de positividad y favorecieron únicamente a una clase privilegiada. Producto de la *Revolución Industrial* y del sistema capitalista imperante se da la ilimitada explotación del hombre en beneficio del capital, surgiendo con ello un problema capaz de romper cualquier estructura estatal: la *cuestión social*. Se evidencia que el derecho, en momentos de

---

<sup>39</sup> López, **Ob. Cit**; pág. 9.

<sup>40</sup> Chicas, **Ob. Cit**; págs. 181 y 182.

crisis debe dar muestra de suma flexibilidad, si es que desea sobrevivir a los cismas sociales. Hasta el mismo liberalismo se reconfigura en el denominado *neoliberalismo*, emergiendo con éste el reconocimiento de la existencia de necesidades colectivas de tipo impostergable y de la noción de la *economía social de mercado*.

Así, enarbolando la bandera de un nuevo orden social que limite los excesos del individualismo, o inclusive los destruya, surge el socialismo (con sus múltiples versiones: sindicalismo, solidarismo, socialcristianismo, marxismo, anarquismo, corporativismo, etcétera), como respuesta a la inoperancia del modelo liberal.

Entre las Constituciones que se consideran como modelos paradigmáticos del constitucionalismo social podemos mencionar:

- La Constitución de Querétaro (México, 1917), concreción de la revolución de 1910.
- La Constitución de la República Socialista Federativa de los *Soviets* (Rusia, 1918), concreción de la Revolución de Octubre de 1917.
- La Constitución de Weimar (Alemania, 1919), concreción de la Revolución de 1918.

Para el caso guatemalteco merece especial mención la Constitución Federal de 1921, que si bien no cobró vigencia, garantizaba a los habitantes la vida, la honra, seguridad individual, libertad, propiedad, igualdad y el derecho de defensa. Además, abolió la pena de muerte en uno de sus Artículos. Lo avanzado de la misma permitió establecer derechos sociales, ya que en el Título VIII contempló lo referente al trabajo y cooperación social. Estos derechos sociales lograrían materializarse a través de la Constitución de 1945.

Entre las principales organizaciones de carácter mutualista podemos mencionar: El Porvenir de los Obreros; maternidad obrera; sociedad Joaquina; gremial de albañiles; sociedad de tipógrafos de Gutenberg; central de artesanos y albañiles; Fraternidad de barberos. Todas las anteriores, posteriormente, se agrupan en la Federación de Sociedades Obreras. Además, se constituye la Federación Obrera de Guatemala.

### **2.3. Primera época**

La primera época del sindicalismo guatemalteco comprende de 1920 a 1930, y los catorce años posteriores de 1930 a 1944, denominados por López Larrave como *un paréntesis en el sindicalismo guatemalteco*, que fue consecuencia de una represión encarnizada.

“Debe hacerse la salvedad que, durante la década comprendida entre la caída de la dictadura de Manuel Estrada Cabrera (1920) y el advenimiento de la dictadura de Jorge Ubico (1931), década que comprende los gobiernos de Carlos Herrera (1920–1921), General José María Orellana (1921–1926) y General Lázaro Chacón (1926–1930), se fortaleció el movimiento sindical guatemalteco con la constitución de numerosos sindicatos y las primeras centrales obreras, con diferentes lineamientos ideológicos. Como consecuencia de ello, se plantearon los primeros conflictos colectivos de carácter económico y social en Guatemala, ejerciéndose por

primera vez derechos laborales.”<sup>41</sup>

Evidenciamos, con base en lo expuesto, que es la década comprendida de 1920 a 1930 en la cual se da el surgimiento del movimiento sindicalista en Guatemala, como producto del fuerte influjo ideológico internacional, en el cual, como ya se mencionó, revisten especial importancia la Revolución mexicana y la Revolución rusa.

Luego, de 1931 a 1944, se produce un vacío casi total relativo al movimiento sindical en Guatemala; ello, producto de la represión a que fue sometida la población guatemalteca, en especial la clase obrera. Así lo manifiesta Raúl Chicas al indicar que: “Durante el gobierno del General Jorge Ubico (1931–1944) el Departamento Nacional de Trabajo pasó a ser anexo de la Dirección General de la Policía Nacional, organismo de represión que durante casi catorce años que duró la dictadura, blandiendo el fantasma del comunismo, persiguió a los dirigentes obreros y ahogó todo atisbo de la legislación social. El movimiento obrero o sindicalismo no pudo prosperar, pues es de todos conocida la represión existente durante dicho gobierno, pero ello no obsta a que se reconozca que en dicho período hubo ciertos elementos que se significaron por sus ideales en el campo laboral, y es así como, en junio de 1944, los movimientos populares de profesionales, universitarios, maestros, estudiantes, trabajadores, campesinos y demás sectores de la patria, se rebelaron contra el tirano y lo hicieron renunciar, el 1 de julio de 1944.”<sup>42</sup>

“Puede concluirse que durante toda esta larga época, con muy pocas excepciones, la misma se caracterizó por la ausencia de leyes laborales, la inaplicabilidad real de las existentes, la identificación de los gobiernos de turno con los intereses oligárquicos y de los grandes monopolios extranjeros establecidos en el país, reprimiendo o ignorando a los trabajadores de la ciudad y del campo, así como a los

---

<sup>41</sup> Chicas, **Ob. Cit**; pág. 184.

<sup>42</sup> **Ibíd.**

artesanos y empleados pertenecientes a las capas inferiores de la clase media.”<sup>43</sup>

Con el fin de enunciar las características de las organizaciones obreras de la década de 1920 a 1930 citaremos al laboralista guatemalteco Mario López Larrave<sup>44</sup>, quien las resume en las siguientes:

- La composición de sus organizaciones sigue siendo predominantemente artesanal, ya que, si bien tienen participación las masas proletarias de las grandes compañías monopolistas extranjeras –muelleros, bananeros, ferroviarios–, también la tienen –y muy grande– los artesanos, los obreros de pequeños talleres y hasta los propietarios de éstos;
- Estas organizaciones superan el carácter mutualista, constituyendo los primeros sindicatos. Consecuentemente, los fines que se proponen ya son claramente reivindicativos, planteando con toda firmeza la lucha de clases;
- Sin embargo, en sus objetivos estatutarios y en sus programas de acción suelen mezclarse las reivindicaciones laborales con los planteamientos de política radical, lo que dificulta o impide su reconocimiento legal y el de sus actividades;
- La vehemencia y el emotismo, la espontaneidad y la imprevisión en el planteamiento de los conflictos, son características de esta breve etapa, muy explicables si se toma en cuenta la inexperiencia de los dirigentes y el afán de emular movimientos del exterior;

---

<sup>43</sup> **Ibíd**, pág. 185.

<sup>44</sup> **Ob. Cit**; págs. 13 y 14.

- La organización sindical es predominantemente urbana y concentrada en la capital; no es sino hasta 1930 cuando se intenta incursionar en el campo; y
- El movimiento sindical guatemalteco traba contacto por primera vez con las organizaciones y corrientes internacionales del sindicalismo y las acoge con entusiasmo.

Dentro de las organizaciones que se conforman en este período se encuentra la más grande que ha tenido Guatemala: la *Confederación de Trabajadores de Guatemala*. Ésta reunía, entre otras agrupaciones, al Centro Obrero de Albañiles; el Gremio de Barberos; la Unión Nacional de Panificadores; la Unión Social de Trabajadores en Hechuras y Confección de Ropa; la Sociedad de Artes Gráficas; la Asociación de Trabajadores en Calzado; la Sociedad de Empleados en Hoteles, Cantinas y Restaurantes; la Unión de Pilotos Automovilistas; la Sociedad de Auxilios Mutuos Ferrocarrileros, y la Unión de Trabajadores Sastres.

Respecto de las principales demandas y conquistas logradas durante el período comprendido de 1920 a 1930 se ha indicado que: “Posiblemente las conquistas mayores fueron la jornada ordinaria de ocho horas, los derechos de sindicación y de huelga –con restricciones–. En cambio se desconoció la contratación colectiva. Quedó dicho que el sindicalismo de la época no se circunscribió a programas meramente reivindicativos y economicistas, sino que tuvo claridad también sobre la necesidad de participar en la política nacional y en las luchas del movimiento obrero internacional. Las manifestaciones para salvar la vida de Nicolás Sacco y Bartolomé Vanzetti y las jornadas de solidaridad con la heroica lucha de Liberación de Augusto Sandino, son muestras de la conciencia internacionalista señalada.”<sup>45</sup>

En materia laboral y sindical, reviste de especial importancia la Constitución Política de la República de Centroamérica, decretada el 9 de septiembre de 1921, que, aunque no cobró vigencia, ya denotaba una fuerte influencia de la

---

<sup>45</sup> López, *Ob. Cit.*; págs. 21 y 22.

corriente del constitucionalismo social. Así, dentro de sus principales regulaciones podemos mencionar:

- **Limitación a la jornada de trabajo, descansos y responsabilidades de los patronos**

Artículo 163. La jornada máxima obligatoria de trabajo asalariado será de ocho horas diarias. Por cada seis días de trabajo habrá uno de descanso.

El patrono es responsable de los accidentes ocurridos a sus operarios con motivo y en ejercicio de la profesión o trabajo que realicen, a menos que el accidente sea debido a fuerza mayor o caso fortuito extraño al trabajo en que se produzca el accidente, o que éste se haya verificado por notable descuido o grave imprudencia del operario.

- **Protección a mujeres y menores trabajadores**

Artículo 165. El trabajo de las mujeres y el de los hombres menores de catorce años merece protección especial. La ley deberá reglamentarlo.

- **Derecho a la huelga**

Artículo 166. Los trabajadores están facultados, individual y colectivamente, para suspender su trabajo siempre que no empleen coacción, ni medios ilícitos o violentos, ni contravengan lo estipulado legalmente en los contratos.

No es lícita la suspensión del trabajo que altere el orden o interrumpa cualquier servicio público.

- **Seguridad Social**

Artículo 167. Instituciones especiales deben amparar la maternidad y a los niños desvalidos.

Artículo 171. Se establecerá un Centro Técnico bajo el nombre de "Instituto de Reformas Sociales", cuyas atribuciones y deberes serán los siguientes:

Armonizar las relaciones entre el capital y el trabajo;

Promover y estimular la fundación de sociedades de producción, ahorro y consumo, así como las de seguros contra accidentes y sobre la vida. Especialmente atenderá a la fundación de cooperativas para la construcción de casas higiénicas y baratas.

Proteger el matrimonio y la familia, como base y fundamento de la sociedad, y organizar el patrimonio de familia (Homestead).

## 2.4. Época de la revolución

El período denominado *época de la revolución* comprende del 30 de junio de 1944 (fin de la dictadura ubiquista) al 27 de junio de 1954 (derrocamiento del gobierno de Arbenz Guzmán). Es entonces cuando llega a tomar mayor auge, dentro de la historia guatemalteca, el movimiento sindical. Comprende, esencialmente, los gobiernos constitucionales del doctor Juan José Arévalo (1945–1951) y del coronel Jacobo Arbenz Guzmán (1951-1954).

Respecto de este período, Homero Fuentes indica, en su ponencia para el Curso de actualización de derecho colectivo del trabajo,<sup>46</sup> que el movimiento sindical alcanzaba uno de sus más brillantes momentos, independientemente de los sesgos ideológicos que pudieran existir. En este período las expresiones que influyen al pensamiento del mundo obrero en la interpretación de sus principios, objetivos y fines, llegan a alcanzar una de sus más grandes realizaciones; y es ahí donde las corrientes ideológicas en el mundo sindical se concretizan, no sólo por la caída de otra dictadura militar oprobiosa, sino por el florecimiento de una nueva conducción política en el país y la creación de un modelo económico con posibilidades de desarrollo.

---

<sup>46</sup> Instituto de Derechos Humanos de la Universidad de San Carlos de Guatemala, **Ob. Cit.** pág. 26.

“Los sectores organizados de la sociedad guatemalteca que fueron violentamente desarticulados en la dictadura del general Jorge Ubico logran aglutinar paulatinamente grupos de oposición al gobierno... Con la euforia de esos momentos se reorganizan antiguas organizaciones y mutuales, los trabajadores asalariados de las empresas norteamericanas, los gremios y la nueva e importante Asociación Nacional de Maestros (ANM); algunas de ellas coordinadas por ex dirigentes obreros de los años 30, utilizando las antiguas instalaciones de la Federación Obrera de Guatemala (FOG), como punto de reunión.

Es el 1 de octubre de 1944 cuando se constituye la Confederación de Trabajadores de Guatemala (CTG), aglutinando a varias organizaciones sindicales y gremios que recientemente habían experimentado acciones por sus luchas reivindicativas contra el sistema, pregonando en sus postulados una participación eminentemente gremial y apolítica, subyaciendo en la Confederación los principios de justicia social de la FOG, pero con luchas internas por interpretaciones de algunos de sus grupos integrantes, que posteriormente generaron las divisiones internas.”<sup>47</sup>

Además de las organizaciones mencionadas, revisten de importancia la Sociedad de Auxilio Mutuo Ferrocarrilero –que se convierte en sindicato–, el Sindicato de la Empresa de Trabajadores de la United Fruit Company (SETUFCO), el Sindicato de Trabajadores de la Educación en Guatemala (STEG), y el Sindicato de Acción y Mejoramiento Ferrocarrilero (SAMF); este último aplica por primera vez la contratación colectiva introducida por el Código de Trabajo (del 1 de mayo de 1947) celebrando el primer pacto colectivo de condiciones de trabajo con la International Railways of Central America (IRCA).

Respecto a las características de las organizaciones de este período, López Larrave<sup>48</sup> indica lo siguiente:

---

<sup>47</sup> **Ibíd.**

<sup>48</sup> **Ob. Cit;** págs. 26 y 27.

- Debido a la industrialización incipiente del país, ya existe clase proletaria, aunque la pequeña empresa sigue predominando. En el censo industrial de 1946 las empresas con cinco o más trabajadores apenas alcanzaban la cifra de 776, dando ocupación a 19,447 trabajadores. Esta composición social indudablemente incide en las asociaciones profesionales de la época;
- El sindicalismo sigue siendo predominantemente urbano. Hubo prohibición para la sindicación en el campo hasta 1946, y permitida en 1947 sufrió discriminación hasta el año siguiente, con respecto a la sindicación urbana. La organización masiva de los campesinos tiene lugar a partir de la Ley de Reforma Agraria (17 de junio de 1952);
- Las organizaciones sindicales ya hacen un claro deslinde entre los fines inmediatos o meramente reivindicativos y los fines mediatos con planteamientos de política nacional e internacional en torno al eje de la lucha clasista. No obstante el deslinde indicado, la corriente ideológica que logra predominar en el movimiento sindical, acepta la tesis de una participación política de los trabajadores de la ciudad y del campo, comprometidos con el proceso revolucionario que impulsaba el gobierno;
- Por primera vez en la historia de Guatemala, los gobiernos que rigen al país impulsan con sinceridad y entusiasmo una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo, actitud que se dibuja con mayor nitidez durante el segundo gobierno de la Revolución. Sin embargo, esta favorable actitud gubernativa alienta un movimiento sindical de arriba para abajo y atenido a recibir la protección de las autoridades, lo cual redundaba en cierta inconsistencia que se hace sentir a la caída de

Arbenz y los años que siguieron, en que las organizaciones sindicales –sobre todo en la ciudad– opusieron una resistencia inadecuada ante la represión y la maniobra, evidenciando que no estaban preparadas para la lucha en condiciones adversas.

Respecto al marco jurídico dentro del cual se desarrollaron las organizaciones sindicales de esta época cabe mencionar, entre otros aspectos: la vigencia de la Constitución Política de la República de Guatemala de 1945 que en su Capítulo II (Garantías Sociales) del Título III (Garantías Individuales) contemplaba aspectos relativos al trabajo, salario mínimo, jornadas, descansos y vacaciones, sindicalización libre, huelga y paro, trabajo de mujeres y menores, indemnización por despido, jurisdicción privativa, seguridad social.

**Artículo 55.** El trabajo es un derecho del individuo y una obligación social. La vagancia es punible.

**Artículo 58.** Las leyes que regulen las relaciones entre el capital y el trabajo, atenderán a las circunstancias económicas y sociales del país, a las condiciones y costumbres particulares de cada región y a las características y posibilidades de las diversas clases de actividades. Respecto de los trabajadores agrícolas, el Estado tomará en cuenta las condiciones y necesidades de aquéllos, las zonas en que laboran y las demás circunstancias peculiares de esta clase de trabajo.

Son principios fundamentales de la organización del trabajo que deberán reglamentar dichas leyes:

1. La regulación de los contratos individuales y colectivos de trabajo, que serán de obligatorio cumplimiento para patronos y trabajadores.

Serán nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en un convenio de trabajo u otro pacto cualquiera, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de algún derecho reconocido a favor del trabajador en esta Constitución o en la ley.

8. **El derecho de sindicalización libre** para fines exclusivos de la defensa económico-social de los patronos, empleados privados, el magisterio y trabajadores en general. El Estado, en defensa de los intereses de los asociados, supervigilará el buen manejo de los fondos de las entidades sindicales.

9. **La reglamentación de los derechos de huelga y de paro.**

**Artículo 60.** En los accidentes y enfermedades profesionales que sufran los trabajadores con motivo de sus labores o en ejercicio de ellas, o a consecuencia de su profesión, los empresarios serán responsables, salvo los casos de intención manifiesta de la víctima, fuerza mayor extraña al trabajo, accidentes ocurridos a trabajadores que realizan por cuenta del patrono trabajos en su domicilio particular, y accidente debido a comprobado estado de embriaguez de la víctima. Esta responsabilidad subsistirá aun en caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario. La indemnización correspondiente se graduará en la ley, según que haya traído como consecuencia la muerte o alguna incapacidad.

**Artículo 63.** Se establece el seguro social obligatorio. La ley regulará sus alcances, extensión y la forma en que debe ser puesto en vigor. Comprenderá por lo menos seguros contra invalidez, vejez, muerte, enfermedad y accidentes de trabajo. Al pago de la prima del seguro contribuirán los patronos, los obreros y el Estado.

**Artículo 64.** Los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. Los tribunales de trabajo dependen del organismo judicial; la ley determina su número y organización.

Respecto a la legislación ordinaria hacemos acopio de lo manifestado por López Larrave, quien en su momento indicó:

“El Gobierno intenta aplacar la alarma de la burguesía y de las compañías monopolísticas extranjeras por la ola de huelgas que se desata a raíz del triunfo del movimiento revolucionario de 1944, con leyes como el Decreto 64 –indudablemente inconstitucional– que prohíbe el derecho de huelga y remite a la conciliación y arbitraje obligatorios; así como la Ley Provisional de Sindicalización (Decreto 228 del 26 de marzo de 1946).

Por medio del Decreto 295, el Congreso emite la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), que entra en vigor el 5 de noviembre de 1946, para echar a andar por primera vez en la historia del país un régimen de seguridad social obligatorio y de cotización tripartita: Estado, patronos y trabajadores.

El 1o. de mayo de 1947 entra en vigor el primer Código de Trabajo guatemalteco (Decreto 330 del 8 de febrero de 1947), que, aunque avanzado para su época –y desde luego para un país casi virgen en legislación laboral–, en materia de sindicatos contiene restricciones, fundamentales para la organización de los campesinos.

Este Código regula el derecho de sindicación, la contratación colectiva y el derecho de huelga, tanto en la parte sustantiva como en la procesal.

Por el Decreto 526 del Congreso de la República desaparece la discriminación de los sindicatos campesinos y se establece la reinstalación obligatoria como garantía máxima de la estabilidad en el trabajo.

La Ley de Reforma Agraria se promulga por medio del Decreto 900 del Congreso de la República, el 17 de junio de 1952. Tiene como objetivos la necesidad de realizar un cambio sustancial en las relaciones de propiedad y en el de las formas de explotación de la tierra, como medida para superar el atraso económico de Guatemala, por estar aquélla concentrada en pocas manos.”<sup>49</sup>

Todos estos cambios a favor de la organización laboral y de los

---

<sup>49</sup> López, **Ob. Cit**; págs. 43 y 44.

campesinos, aunado al de la supresión de los monopolios y latifundios, propiciaron una feroz reacción de la clase económicamente dominante y del Gobierno de los Estados Unidos de América, cuyas empresas transnacionales tenían fincados fuertes intereses en el Estado guatemalteco, lo cual, a la postre, dio lugar a una agresión extranjera que derrocó al gobierno de Arbenz Guzmán y retrotrajo los avances y conquistas alcanzados.

## 2.5. Época de la contrarrevolución

El estudio de este estadio de la historia del sindicalismo guatemalteco abarcará, en lo posible, las circunstancias sucedidas de los años de 1954 –año en que triunfa la contrarrevolución– a 1986 –año en el que concluyen lo regímenes militares–.

Aclarado lo anterior, podemos iniciar indicando que, las medidas adoptadas por el segundo gobierno de la revolución –medidas de tipo social– fueron profundas y vislumbraron que llegarían a ser contundentes dentro de la estructura social, política y económica de Guatemala. Debido a ello, el clima social se fue deteriorando notoriamente. Diversos sectores que habían apoyado al presidente Arbenz pasaron a oponérsele. “Hubo algunos intentos armados mal organizados y peor ejecutados, siendo el más notorio el que ocurrió en Salamá (Baja Verapaz) el domingo 29 de marzo de 1953. La Iglesia católica dirigía una campaña cada vez más abierta en contra del comunismo; conforme avanzó 1954 se fue haciendo clara su alusión al peligro que en este sentido representaba el gobierno de Arbenz. También en los mandos militares había preocupación por la creciente influencia que tenían los comunistas sobre el Presidente. Diversos grupos conspiraban, tanto dentro como fuera del país.”<sup>50</sup>

“Tanto la oposición guatemalteca como los Estados Unidos de Norteamérica se percataban de que había pocas posibilidades de derrocar al gobierno

---

<sup>50</sup> Luján Muñoz, Jorge, *Guatemala, breve historia contemporánea*, pág. 275.

en las urnas, y que la única alternativa inmediata era la lucha militar, con la esperanza de contar con apoyos dentro del Ejército y otros grupos internos. La oposición había demostrado su incapacidad de obtener triunfos electorales, salvo en la capital y algunos otros lugares. Nunca pasó de tener ocho o nueve diputados en el Congreso, compuesto con alrededor de 60. Tampoco había podido tener la Iglesia católica influencia alguna en los grupos sindicales, a pesar de que constantemente insistió en su doctrina social y en la justicia de muchas demandas laborales. Para entonces no se había fundado en Guatemala ningún partido socialcristiano, ni había alternativa a la dirigencia comunista en el movimiento sindical. La histeria o el pánico se apoderó de los grupos de derecha, el ascenso o control comunista se veía a la vuelta de la esquina, y era imposible esperar más tiempo.”<sup>51</sup>

En este contexto se produce el movimiento de la contrarrevolución de 1954; bajo el mando del coronel Carlos Castillo Armas, quien llega a la presidencia después de una sucesión de juntas militares posteriores al derrocamiento de Jacobo Arbenz, apoyado por el gobierno norteamericano de la época y diferentes sectores nacionales como la Iglesia católica y la burguesía latifundista; se deroga la Constitución de 1945, y entra en vigencia, posteriormente, la Constitución de 1956.

Las diversas medidas, de tipo social, adoptadas por los gobiernos de la revolución, inquietaron a los sectores poderosos, tanto nacionales como extranjeros, que tenían intereses económicos fincados en el país. La medida más inquietante fue la Reforma Agraria. En razón de ello las principales medidas del gobierno de la contrarrevolución fueron:

- La devolución a la burguesía de los bienes agropecuarios perdidos mediante la aplicación de la Reforma Agraria.
- La restitución al patrimonio del Estado de las fincas nacionales que hubieran sido otorgadas en usufructo vitalicio o arrendamiento.
- Derogar el Decreto 900 Reforma Agraria, promulgándose el Estatuto Agrario.

---

<sup>51</sup> **Ibíd**, págs. 275 y 276.

- La devolución inmediata a la United Fruit Company de las tierras que le fueron expropiadas.

Resulta importante, para esta etapa del sindicalismo guatemalteco, hacer mención del informe preparado por el Gobierno de Estados Unidos para la Reunión de Consulta convocada conforme el Tratado Interamericano de Asistencia Recíproca que debía haberse realizado el 7 de julio de 1954 en Río de Janeiro, Brasil.

“Hacia 1953, ya la Confederación General de Trabajadores de Guatemala (CGTG) y la Confederación Nacional Campesina de Guatemala (CNCG) se habían convertido en factores muy importantes en la política: de conformidad con las disposiciones de la Ley de Reforma Agraria, sus representantes tenían mayoría en los Comités Agrarios Departamentales y locales.

La importancia del trabajo organizado en la industria, el comercio y la agricultura, se refleja en el hecho de que el Departamento Administrativo del Trabajo, del Ministerio de Economía y Trabajo, declaró en abril de 1953 que en la CGTG y la CNCG había 100 mil miembros registrados en los sindicatos. Comparando esta cifra con un total de 415 mil votos registrados en las elecciones de 1950, se destaca vivamente un factor importante en la política guatemalteca; esto es, *que cualquier partido político puede fácilmente triunfar en el medio ambiente actual, si cuenta con el apoyo del trabajo organizado.*

Las organizaciones del trabajo, por su parte, sostienen que cuentan con un número aún mayor de afiliados. En agosto de 1953, la CGTG declaró que contaba con 104 mil miembros, y en 1952 la CNCG afirmó tener 215 mil, esto es, un total de 319 mil, o sea tres cuartos del número de votos contados en 1950.”<sup>52</sup>

Con el fin de evitar la creciente e insuperable influencia de los sindicatos

---

<sup>52</sup> López, **Ob. Cit**; págs. 47 y 48.

en la vida política nacional, por medio del Decreto 21 del 16 de julio de 1954 de la Junta de Gobierno, se cancelan las inscripciones de todos los directivos de confederaciones, federaciones y sindicatos, y se concede un plazo de tres meses para reorganizarse, so pena de dárseles por cancelados. Además, por medio del Decreto 48 del 10 de agosto, también de 1954, se cancela *administrativamente* a las principales organizaciones sindicales.

Entre las características de las organizaciones sindicales de esta época podemos mencionar las siguientes:<sup>53</sup>

- Aunque el proceso de industrialización se acelera y con él crece también el proletariado, el sindicalismo se desarrolla con lentitud y a veces permanece estacionario;
- La reorganización de las organizaciones profesionales después de 1954 tiene lugar en las ciudades –fundamentalmente en la capital– y resurge en el campo hasta en años posteriores con grandes dificultades;
- Después de la disolución de algunas organizaciones sindicales y de haber perdido casi todas sus cuadros dirigentes, a partir de 1955 éstas se van rehaciendo con serias restricciones y tropiezos;
- Como consecuencia de la represión, corrupción y divisionismo, las asociaciones profesionales son inestables;
- Por ser casi la totalidad de los gobiernos que han detentado el poder desde 1954 expresiones de la derecha –más o menos ultramontana– fuera de las organizaciones descalificadas que le han hecho el juego, el sindicalismo ha tenido que luchar en condiciones adversas, generalmente con autoridades administrativas y judiciales cuando no

---

<sup>53</sup> **Ibíd**, págs. 50 y 51.

comprometidamente patronales, por lo menos timoratas e indiferentes a los trabajadores, constatándose que solamente existe libertad sindical formal –en la letra muerta de la ley– pero negada en la realidad.

- Ya sea por el sectarismo ideológico, por la corrupción o por el emotivismo individualista de los dirigentes, no se ha podido superar la división alentada desde dentro y desde fuera, pese al sentimiento unitario de las masas obreras y campesinas.

“Esta época o período del sindicalismo en Guatemala, a excepción del tercer gobierno de la revolución del licenciado Julio César Méndez Montenegro y del general Kjell Eugenio Laugerud García, en que se vivió con cierta libertad, se le califica como un período de gobiernos militares, autoritarios, dictatoriales, que se caracterizaron por la política implementada de represión y exterminio de los dirigentes sindicales y destrucción o desaparecimiento de las organizaciones sindicales, pero no obstante ello, en ciertos momentos se logró la unificación e integración de sectores populares a las organizaciones sindicales, lo que permitió una lucha significativa contra el poder público y el sector empresarial privado.”<sup>54</sup>

Con el estudio de la época de la contrarrevolución (1954–1986) evidenciamos la marcada influencia ideológica que nutrió al sindicalismo guatemalteco y la satanización que sufrió la ideología comunista, en todas sus manifestaciones, lo cual fue el aval que necesitaban el Estado y el ejército para destruir las organizaciones de trabajadores. Dichas organizaciones representaban un poder demasiado fuerte y casi imposible de someter por parte de los regímenes autoritarios. Así, el sindicalismo tuvo que pagar el precio de su grandeza y representatividad con la persecución y en muchos casos con el exterminio de sus líderes, lo cual dejó a sus organizaciones acéfalas, en muchos casos, y reprimió los deseos de los trabajadores de organizarse y exigir el respeto de sus derechos y la mejora de los mismos.

---

<sup>54</sup> Chicas, **Ob. Cit**; pág. 198.

## 2.6. Época contemporánea

La que hemos denominado *época contemporánea*, para el presente estudio, abarca de 1986 a la fecha. Durante dicho período han transcurrido ya tres gobiernos constitucionales y se desarrolla el cuarto de éstos.

Como preámbulo a esta época podemos indicar que la década de los 80 significó para la mayoría de estados de Latinoamérica el retorno a formas democráticas de gobierno. El Estado guatemalteco no fue ajeno a dicha corriente. Así, en 1986 asume un gobierno civil electo de forma libre y democrática; además, entra en vigencia la nueva Constitución Política, la que lleva inmersas nuevas instituciones que vendrían a reforzar el proyecto de democracia: el Tribunal Supremo Electoral, el Procurador de los Derechos Humanos, y la Corte de Constitucionalidad.

Bajo el amparo de la nueva Constitución el movimiento sindical guatemalteco reinicia su organización. “Durante el gobierno civil del licenciado Marco Vinicio Cerezo Arévalo, del 14 de enero de 1986 al 14 de enero de 1990, el sindicalismo volvió a tener auge, se fomentó una nueva apertura y libertad sindical, y surgió una dualidad de organizaciones sindicales, al existir sindicatos de la iniciativa privada y después de más de 30 años, sindicatos del sector público; habiéndose autorizado en los cuatro años de gobierno un total de 177 sindicatos, siendo significativo el hecho de la promulgación de la *Ley Reguladora del Derecho de Huelga y Sindicalización de los Empleados Públicos*, contenida en el Decreto No. 71-86 del Congreso de la República, con fecha 11 de diciembre de 1986, lo que permitió que durante dicho gobierno se inscribieran más de 75 sindicatos de trabajadores al servicio de los organismos del Estado y entidades autónomas o descentralizadas, así como fue trascendental el movimiento de huelga del magisterio nacional, en procura de un aumento salarial, y la emisión de varios acuerdos gubernativos modificando varios salarios mínimos, que estuvieron vigentes por más de 10 años, modificación en la que

tuvieron activa participación los representantes sindicales.”<sup>55</sup>

Al gobierno de Cerezo Arévalo le sucedió el del ingeniero Jorge Serrano Elías, quien no concluyó su período por razones por todos conocidas –gobernó de 1990 a 1993– concluyendo dicho período el licenciado Ramiro De León Carpio. Durante el período comprendido de 1990 a 1995 se inscribieron un aproximado de 100 sindicatos; sin embargo, los conflictos colectivos fueron mínimos y de escasa trascendencia. Resulta importante establecer que en el año 1992 se emite el Decreto 42-92 del Congreso de la República: *Ley de Bonificación Anual para los Trabajadores del Sector Privado y Público*.

De 1996 al año 2000 gobierna el Estado guatemalteco Álvaro Arzú Irigoyen. En dicho período es escasa la autorización de nuevos sindicatos, y se evidencia la marcada tendencia derechista y neoliberal del partido en el gobierno. En ese mismo lapso el movimiento sindical guatemalteco realiza grandes esfuerzos por lograr su unificación en una central única, esfuerzos que fracasan por la escasa participación de las federaciones existentes, y se evidencia el caudillismo en los diferentes sindicatos que impiden visualizar un movimiento sindical guatemalteco unificado.

“Al mes de agosto de 1998 se encontraban inscritos en la Dirección General de Trabajo 1,321 sindicatos, de los cuales 85 eran gremiales, 513 independientes y 219 de empresa.”<sup>56</sup>

Durante el período comprendido del año 2000 al 2003 presidió el gobierno el licenciado Alfonso Portillo Cabrera, cuya gestión fue por demás polémica y plagada de denuncias de actos de corrupción. En dicho estadio el sindicalismo guatemalteco pareció afrontar, nuevamente, otra de sus crisis.

---

<sup>55</sup> **Ibíd**, pág. 199.

<sup>56</sup> **Ibíd**, pág. 201.

“A finales de los años 90 la complejidad estructural del movimiento sindical guatemalteco se refleja en su relación por su naturaleza, entre urbanos y rurales, no predominando estos últimos, a pesar de la alta concentración de la Población Económicamente Activa en ese sector, al encontrarse organizado en él el 49% de los 1,427 inscritos hasta el 30 de abril de 2000. Al profundizar en la composición del movimiento sindical en relación con el desarrollo cuantitativo, no se puede argumentar que exista una libertad de organización sindical en el país o desarrollo de la negociación colectiva, porque encontramos un 35% de sindicatos activos y un subregistro de 2% aproximado de trabajadores organizados en sindicatos.”<sup>57</sup>

El panorama actual –año 2004– del sindicalismo guatemalteco evidencia que éste ha sido continuamente debilitado, tanto por factores externos como internos. El actual gobierno –del licenciado Oscar Berger Perdomo– si bien no ha tomado ninguna medida relativa al sindicalismo sí denota, nuevamente, su marcada tendencia a proteger a los sectores productivos del país y el ejercicio de medidas neoliberales en su gestión, que a la postre tenderán a debilitar, aún más, al movimiento sindical guatemalteco. En congruencia con lo expuesto se ha señalado que el sindicalismo guatemalteco se ha debilitado por varias razones, a saber:<sup>58</sup>

- Una posición antisindical histórica del sector privado, muchas veces en complicidad con estructuras del Estado;
- Tácticas y estrategias antisindicales para debilitar o eliminar cualquier intento organizativo en las empresas;
- Cultura antisindical que se manifiesta en la raíz misma de la sociedad como es la familia, que desde esa relación adversa la participación de sus miembros en

---

<sup>57</sup> Instituto de Derechos Humanos de la Universidad de San Carlos de Guatemala, **Ob. Cit.** pág. 28.

<sup>58</sup> **Ibíd**, págs. 28 y 29.

actividades sindicales;

- Un conflicto armado interno que polarizó y confrontó a la sociedad guatemalteca, afectando fuertemente a grupos organizados de la sociedad civil;
- Represión sistemática entre 1976 y 1982, primero contra líderes sindicales y después hacia las organizaciones en su conjunto, contribuyendo a la cultura de terror que vivió el país. Como resultado de lo anterior, a principios de los años 80 encontramos un movimiento sindical debilitado;
- Programas de estabilización y ajuste económico del cual no existió una profesional preparación sindical para minimizar sus impactos, afectando considerablemente a la fuerza laboral formal y modelos organizativos tradicionales;
- Procesos de modernización del Estado, que incluyen, además de la privatización de empresas de éste, una redefinición y reorganización administrativa, principalmente en el Ejecutivo, con el resultado de una importante cantidad de trabajadores despedidos o anticipando sus sistemas provisionales, afectando a los sindicatos del sector público en su membresía sindical;
- Autoritarismo manifestado en el caciquismo sindical, con claras evidencias en algunas organizaciones sindicales de prácticas no democráticas;
- Ausencia de política sindical en los programas de formación y capacitación sindical, salvo algunas organizaciones que tienen bien estructurados sus programas de formación;
- Dispersión, atomización y muchas veces confrontación sindical que reflejan procesos unitarios abortados por posiciones ideológicas o por protagonismos; a pesar de lo anterior, el proceso unitario lentamente comienza a mostrar evidencia de que se consolida;

- Debilidad organizativa y poca incidencia política por una baja cobertura de afiliación, recursos económicos y preparación de cuadros sindicales;
- Posibles acciones para neutralizar el movimiento sindical por parte del Gobierno.

## **CAPÍTULO III**

### **3. Género y participación como elementos de igualdad**

#### **3.1. Generalidades**

El presente capítulo tiene como fin inmediato proporcionar una visión, lo más clara posible, sobre el tema del género y su evolución, una definición aproximada de éste, cual es la perspectiva sobre la sociedad adecuada dentro de la que se debería desarrollar la mujer, con el fin de que ésta sea sujeto activo del proceso social y no una ciudadana de segundo grado o, peor aún, un objeto de dicho proceso. Además se abordará el tema sobre los factores que se considera limitan la participación equitativa de género en las organizaciones sindicales. Ello desde un contexto general, y sobre éstos se realizará el análisis respectivo.

Así, el abordaje de los temas señalados nos permitirá adentrarnos en el único sistema político, hasta la fecha conocido, que hace viable la participación igualitaria de todos los miembros de una sociedad o conglomerado: la democracia. Tema que será abordado en capítulo posterior.

#### **3.2. Antecedentes de la idea de género**

Conforme lo expuesto por María Candelaria Navas,<sup>59</sup> el concepto de *género*, si bien existe desde hace siglos en otras disciplinas, empezó a ser utilizado en las Ciencias Sociales hace muy poco, en la década de los setentas, con una acepción específica.

La autora citada continúa indicando que, la diferente participación de los

---

<sup>59</sup> Navas, María Candelaria, **Mujeres centroamericanas ante la crisis, la guerra y el proceso de paz**, págs. 1 y 2.

hombres y las mujeres en las instituciones sociales, económicas, políticas y religiosas, incluye las actitudes, los valores y las expectativas que una sociedad dada conceptualiza como femeninos o masculinos. Las investigaciones muestran que en la asignación de unos y otros papeles hay un sesgo androcéntrico. Prueba de ello es que las mujeres están excluidas del poder público y relegadas al ámbito doméstico.

El feminismo de los años sesenta que surge en los Estados Unidos y Europa y va cobrando fuerza en otros países de América, Oriente y África, se levanta contra la diferencia que se vuelve desigualdad. A diferencia de sus antecesoras de principios de siglo, la mayoría de mujeres que conforman este movimiento tiene un bagaje ideológico y una militancia política, lo cual les permite un análisis más radical. Al reflexionar sobre el origen de la opresión femenina, analizan la relación entre el capitalismo y la dominación patriarcal y descartan la supuesta naturalidad de la subordinación femenina.

Cuando tales estudios cuestionaron que ciertos trabajos fueran considerados propios para una mujer o para un hombre y constataron que no había relación entre las características físicas de los sexos y los trabajos por realizar, pues igual existen hombres débiles que mujeres fuertes, se tuvo que admitir la arbitrariedad de la supuestamente natural división del trabajo. Las variaciones entre lo considerado femenino y masculino muestran que, a excepción de la maternidad, se trata de construcciones culturales. La necesidad de estudiar esas construcciones trajo consigo la categoría de *género*.

Entonces, el concepto de género refiere a la asignación social y a la valorización diferenciada de responsabilidades y roles a hombres y mujeres, que condiciona sus opciones, hábitos y desempeños. Ha reservado, prioritariamente para el hombre, la esfera pública de la producción; y para la mujer, la esfera privada de la reproducción y el cuidado de los otros. Es una variable socioeconómica y en ella influyen la clase social, la raza, religión, el entorno económico, la edad, etcétera, por lo que su aplicación a la juventud y al trabajo incrementa la capacidad de explicar y poner

de manifiesto los desequilibrios de oportunidades y necesidades entre las y los jóvenes.

Conviene advertir que, si bien la exposición anterior es certera, no implica que la asignación social y la valoración que se haga de un género, femenino o masculino, sea absoluta o necesariamente relativa al estrato social, la raza, la religión, la educación, entre otros factores que se ven involucrados. Más bien conviene afirmar que la influencia de dichos factores determina la concepción de género, mas no de manera absoluta ni mucho menos irremediable.

Así, con frecuencia sucede que en el seno de una familia intelectualmente avanzada la concepción igualitaria de género tienda a ceder ante posturas religiosas que suelen asignarle un menor valor a la mujer por el mismo hecho de serlo. Otro factor importante es la edad del sujeto; puede suceder que de niño o niña haya sido educado bajo un modelo machista, y a pesar de crecer y mejorar su instrucción éste o ésta sigan perpetuando el modelo machista, aunque reconozcan la injusticia del mismo.

Sea como fuere, cada concepción de género responde a una variable mezcla de factores y muy especialmente al entorno social en el que se ha nacido y crecido. Esto se evidencia al establecerse que los modelos sociales y los roles asignados tanto a los hombres como a las mujeres tienden a ser aceptados o rechazados, según el estadio de evolución en que se halle un grupo social o una sociedad determinada.

Todo lo anterior se agrava y adquiere connotaciones vergonzosas cuando se adentra al estudio de la participación de género en el movimiento sindical. A priori afloran aspectos como los relativos al rol de la mujer guatemalteca en la sociedad: la mujer al hogar y el hombre al trabajo. Lo anterior implica que aún se considera como extraordinario que una mujer se realice como ser humano en trabajos fuera del hogar. Por lo mismo, la escasa presencia de la mujer en el sector productivo formal, los puestos de dirección en las organizaciones sindicales fueron copados por

miembros varones, y en la actualidad dicha situación se considera natural porque siempre ha sido así.

En este punto es necesario deslindar la diferencia entre sexo y género; el sexo se refiere a las características biológicas de las personas, mientras que el género son características sociales; en otras palabras, el sexo se trae cuando se nace y el género se va aprendiendo a partir de que se nace.

“La forma en que se va aprendiendo el género es mediante la socialización. Este es un proceso muy largo, mediante el cual las personas vamos interiorizando los papeles que nos *corresponde* cumplir en la sociedad y las actividades que debemos realizar de acuerdo con nuestro sexo. La primera institución socializadora fue la familia cercana. Es desde ahí donde se les dice a los niños y las niñas cómo deben vestirse, cómo deben actuar cuando hay visitas, cómo deben sentarse a la mesa y qué actividades pueden hacer de acuerdo con su sexo.”<sup>60</sup>

Así, el proceso de socialización deviene en varias etapas que abarcan toda la existencia de los seres humanos en la sociedad:

- **En la niñez.** A las niñas se les dijo, de formas muy distintas, que debían ser obedientes, sumisas, cariñosas, lloronas, calladas, bellas, dulces, abnegadas, emotivas y tímidas, entre otras; a los niños se les enseñó a reprimir los sentimientos; se les dijo que debían ser inteligentes, razonadores, violentos, entre otras;
  
- **En la escuela.** Después de la familia, la socialización de género siguió en la escuela, por los medios de comunicación (radio, televisión, medios escritos, principalmente), en la Iglesia y desde las diferentes instituciones del Estado. Es decir, la división sexual del trabajo también fue reforzada mediante estos medios e instituciones.

---

<sup>60</sup> González, Pilar, **Mujer y democracia sindical**. Pág. 5.

Algunas veces los mensajes fueron directos; otras, indirectos. Es decir, en algunas oportunidades nos dijeron directamente las tareas que debían realizar los niños y las que debían realizar las niñas. Otras veces, aunque no lo dijeran directamente, lo enseñaron a través de actitudes, imágenes, dichos, refranes, canciones, entre otros.

- **En el trabajo.** Un problema que trajo la "división sexual" del trabajo fue que impidió a hombres y mujeres realizar libremente las actividades que quisieran y con las que se sintieran más cómodos y cómodas. Estas limitaciones nos han impedido desarrollar todas nuestras potencialidades como personas y han traído como consecuencia una discriminación hacia las mujeres en la vida pública y en la participación política. Por ejemplo, por mucho tiempo se ha impedido a las mujeres hacer ciertos oficios (por eso casi no hay mujeres que trabajen en fontanería, construcción, albañilería, mecánica entre otros). También desde el género se dijo que las mujeres no deben ocuparse de la política, de la toma de decisiones en el espacio público y del mismo ejercicio del poder.
  
- **En el nuevo hogar.** A los hombres se les dijo que no les correspondía dedicarse a la cocina, cuidar a los hijos e hijas y atender a los otros u otras, ser afectuosos y expresar sus sentimientos.

“El aprendizaje de género y la división sexual del trabajo lo llevamos a todos los lugares donde vamos; es decir, está presente en nuestros trabajos, en nuestra recreación, en nuestros estudios. Cuando las mujeres y los hombres ingresan al mundo público y laboral, ahora como dirigentes y dirigentas sindicales, también llevan consigo lo aprendido.”<sup>61</sup>

---

<sup>61</sup> **Ibíd,** pág. 7.

### 3.3. Definición de género

Las concepciones que de género se tienen en un determinado momento no son inmutables; dichas concepciones son producto de la interrelación de una multiplicidad de factores como: la cultura, la sociedad, el sistema económico, el sistema político, el sistema religioso, etcétera. En razón de ello, Kenia Herrera ha afirmado: “Si partimos de que los géneros son construcciones socioculturales que determinan dentro de una sociedad la manera de actuar, funciones y relaciones específicas para cada uno de ellos (género masculino y femenino), así como la forma de sentir y pensar, vale la pena detenerse en este aspecto para analizar cómo estas construcciones forman parte de nuestra realidad diaria y que propician el surgimiento de fuertes y constantes contradicciones a todo nivel: personal, familiar, laboral, y en otros espacios como el económico, político, social, etc. Pero los conflictos no surgen por la simple distinción o diferenciación que se haga de los géneros, sino por la discriminación y desigualdad que históricamente le ha tocado vivir a uno de ellos.”<sup>62</sup>

“El concepto de género refiere a la asignación social diferenciada de responsabilidades y roles a hombres y mujeres que condiciona el desarrollo de sus identidades como personas, de sus cosmovisiones y de sus proyectos de vida. Esta asignación está basada en las pautas culturales, hábitos y condicionamientos sociales vigentes (estereotipos sociales) que definen y valorizan roles y tareas de acuerdo con el sexo reservando, prioritariamente, para el hombre la esfera pública de la producción y para la mujer la esfera privada de la reproducción y el cuidado de los otros. Se hallan presentes desde el inicio mismo del proceso de socialización, son transmitidos desde el hogar, confirmados en la escuela y expandidos a través de los medios de comunicación masivos. Quedan internalizados como desigual valoración de las competencias femeninas y masculinas por lo que condicionan la elección y los lugares *reservados* a la mujer en lo personal, laboral y profesional.”<sup>63</sup>

---

<sup>62</sup> Instituto de Estudios Comparados en Ciencias Penales de Guatemala, **El observador judicial**, pág. 5

<sup>63</sup> Silveira, Sara, **Gestionando la igualdad**, pág. 10.

### 3.4. Perspectiva de género

Como ya se estableció, las funciones derivadas del género, a diferencia de las originadas en el sexo, que están determinadas biológicamente y son universales, son comportamientos aprendidos en una sociedad dada o en un grupo social; son el resultado de un proceso de construcción social que diferencia los sexos al mismo tiempo que los articula dentro de relaciones de poder sobre los recursos por lo que en ellas influyen la clase social, la raza, la religión, el entorno geográfico, económico y, desde ya, la edad.

Dado que es en la infancia y adolescencia cuando varones y mujeres conforman su identidad, a través de un complejo proceso de adscripción e identificación con los modelos vigentes y dominantes en cada cultura, los estereotipos terminan constituyéndose en obstaculizadores y condicionantes de las formas de actuar, de los hábitos y de los desempeños de varones y mujeres. Así, tradicionalmente los jóvenes se han preparado para ejercer la tarea que iba a resultar central en su vida adulta: el trabajo productivo, y las jóvenes, para la actividad que la sociedad les ha tenido reservada: el trabajo doméstico y la reproducción. Es por eso que hasta que las sucesivas crisis económicas y sociales impusieron la necesidad del aporte económico femenino, no se esperaba que las jóvenes accedieran al empleo o, por lo menos, que permaneciesen en él una vez que se convertían en madres o esposas.

Ambos proyectos han sido vistos con la misma *naturalidad*, es decir, como ineludibles y adecuados al punto que el carné de pasaje a la vida adulta durante siglos ha sido para los varones el trabajo productivo y para las mujeres el casamiento y la maternidad, o sea el trabajo reproductivo, sólo que el primer tipo de proyecto ha llevado a la independencia económica y al pleno reconocimiento ciudadano y el segundo, a la dependencia y a una ciudadanía delegada.

La función de la mirada de género es precisamente la de identificar y poner de manifiesto estas asignaciones genéricas, así como las relaciones entre varones y mujeres. El género se constituye, por ende, en un instrumento crítico de análisis, y es una variable socioeconómica de base sobre la que influyen la clase social, la raza, la religión, el entorno geográfico, económico y, desde ya, la edad.

La naturalización del trabajo reproductivo y la adjudicación de la responsabilidad casi exclusiva de la crianza de los hijos y las tareas domésticas, con su consecuente adscripción al ámbito de lo privado, han determinado un desigual acceso y control de los recursos económicos, culturales y sociales entre hombres y mujeres. La consecuencia para las mujeres es no sólo una débil instrumentación para el desempeño social y laboral, sino también inequidad en la distribución y consumo de los bienes en el hogar, lo que refiere tanto al acceso a la educación, el entrenamiento y el ocio como a la salud personal y reproductiva y los aspectos alimentarios.

“Estudios de la región muestran que las niñas de 8 a 14 años de edad dedican cinco horas más a las tareas del hogar que los niños, y que mientras la tasa de éstos con peso inferior al normal es del 17%, la de ellas alcanza el 31%. El hacerse cargo del trabajo del hogar y de la atención de sus hermanos es la principal causa de no continuidad de los estudios de las jóvenes de los hogares pobres y/o con un capital educativo menor a seis años. De igual modo, mientras entre quienes abandonaron la educación en la adolescencia, los varones en su casi totalidad, pasan al mundo del trabajo, en igual situación se encuentra sólo la mitad de las mujeres; las restantes se dedican a los quehaceres domésticos no remunerados en su propio hogar. El círculo se cierra porque este desigual acceso incide en el fortalecimiento de los recursos internos de las personas: autoestima, confianza en sí mismas, habilidad de liderazgo, capacidad para expresar intereses propios y para planificar.”<sup>64</sup>

---

<sup>64</sup> **Ibíd.**

### 3.5. Factores que limitan la participación sindical de la mujer trabajadora

Pretender realizar una aproximación, de tipo analítico, sobre los factores que pudieran tender a limitar la participación de la mujer trabajadora en las instancias sindicales implica, además de poseer una firme convicción sobre la igualdad, estar dispuestos a ser cuestionados por nuestros comportamientos y modelos preconcebidos respecto de las capacidades y los roles que poseen y deben desempeñar las mujeres a lo interno y externo de toda organización, específicamente dentro de los sindicatos.

Además, es necesario tomar en cuenta que el sector femenino representa el 27% de la población económicamente activa del Estado guatemalteco; en razón de ello la participación dentro de las organizaciones sindicales, en el mejor de los casos, debería reflejar dicho porcentaje por lo menos como afiliadas a dichas organizaciones.

**Cuadro No. 1**  
**Población económicamente activa (PEA)**  
**Estado de Guatemala**

Total	3,463,397	100.00 %
<b>Mujeres</b>	<b>937, 714</b>	<b>27.07 %</b>
Hombres	2,525,683	72.93%

**Fuente:** Instituto Nacional de Estadística, Censos nacionales XI de población y VI de habitación, cuadro III-22.

La simple lógica indica que ese mismo 27.07% de participación de la mujer en la población económicamente activa se debería ver reflejado en la integración de las organizaciones sindicales. Sin embargo la realidad es otra.

**Cuadro No. 2**  
**Sindicatos, federaciones y confederaciones inscritas en el**  
**Ministerio de Trabajo al año 1996<sup>65</sup>**

Total de inscripciones	1,210	
No. de afiliados	91,514	100.00%
<b>Mujeres</b>	<b>8,605</b>	<b>9.41 %</b>
Hombres	82,900	90.59%

**Gráfico No. 1**  
**Sindicatos, federaciones y confederaciones inscritos en el**  
**Ministerio de Trabajo al año 1996**



Fuente: Elaboración propia, con base en datos del Departamento de Estadística del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

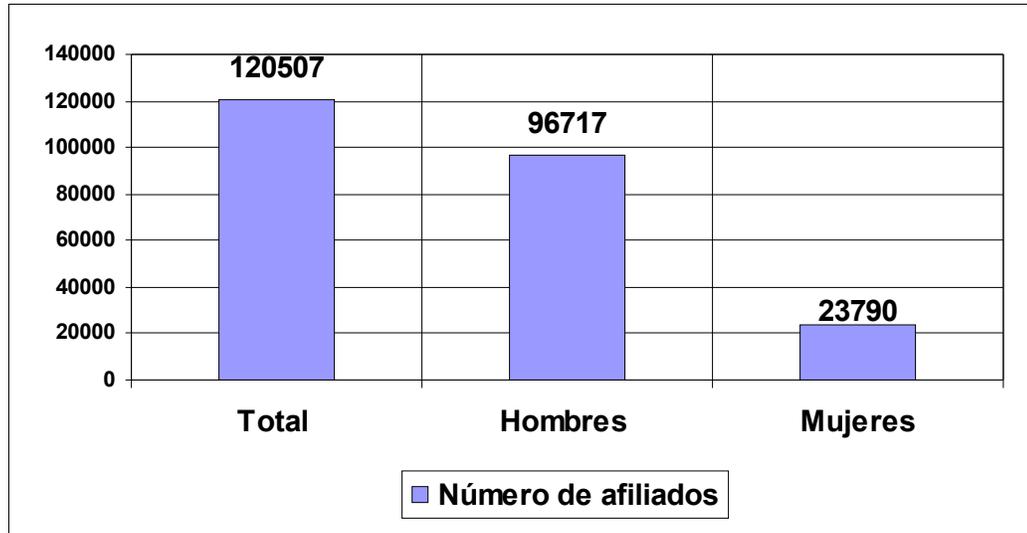
**Cuadro No. 3**  
**Sindicatos, federaciones y confederaciones inscritos en el**  
**Ministerio de Trabajo al año 2004<sup>66</sup>**

Total de inscripciones	1,579	
No. de afiliados	120,507	100.00%
<b>Mujeres</b>	<b>23,790</b>	<b>19.74 %</b>
Hombres	96,717	80.26%

<sup>65</sup> Departamento de Estadística del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

<sup>66</sup> Departamento de Estadística del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

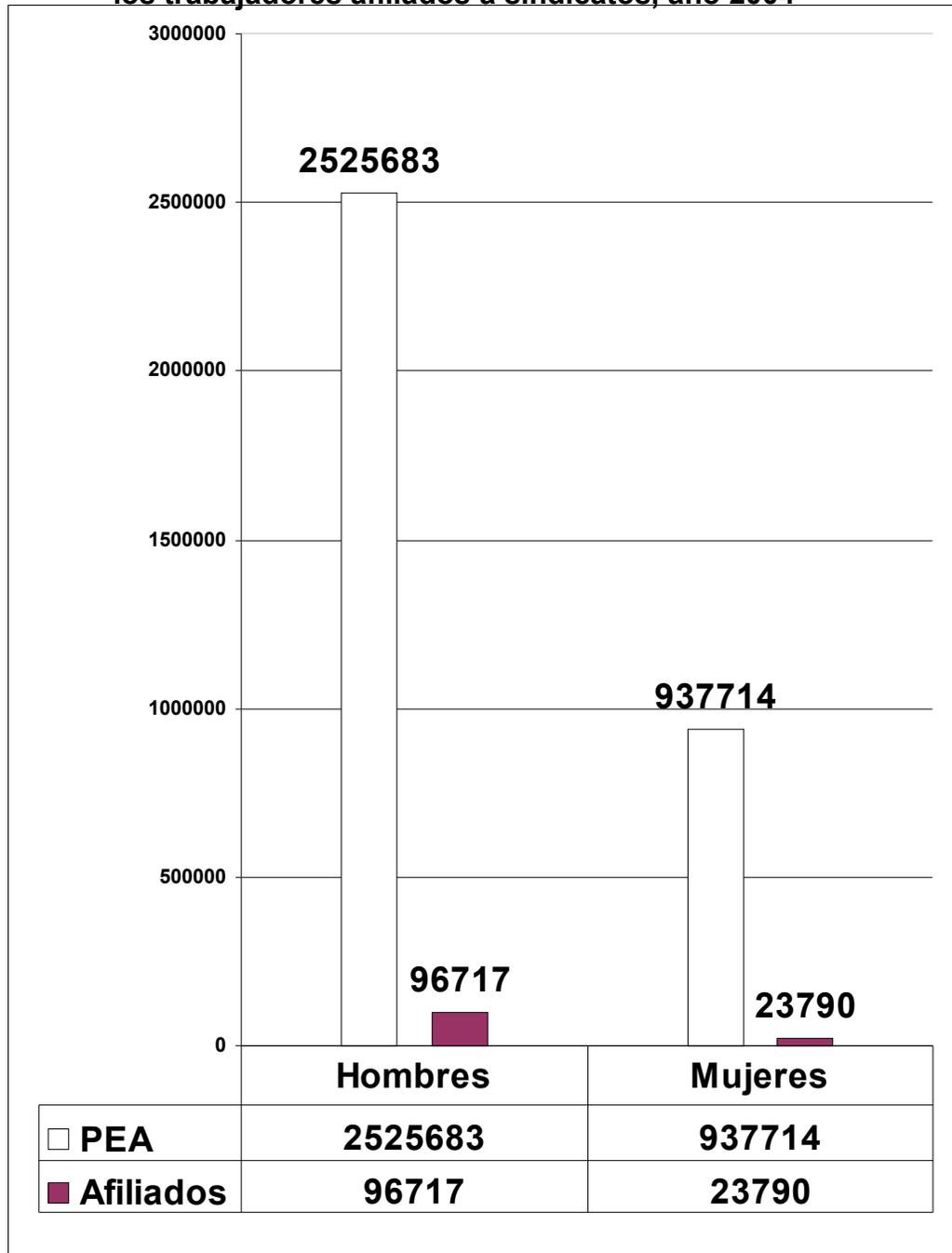
**Gráfico No. 2**  
**Sindicatos, federaciones y confederaciones inscritos en el**  
**Ministerio de Trabajo al año 2004**



Fuente: Elaboración propia, con base en datos del Departamento de Estadística del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

**Gráfico No. 2**

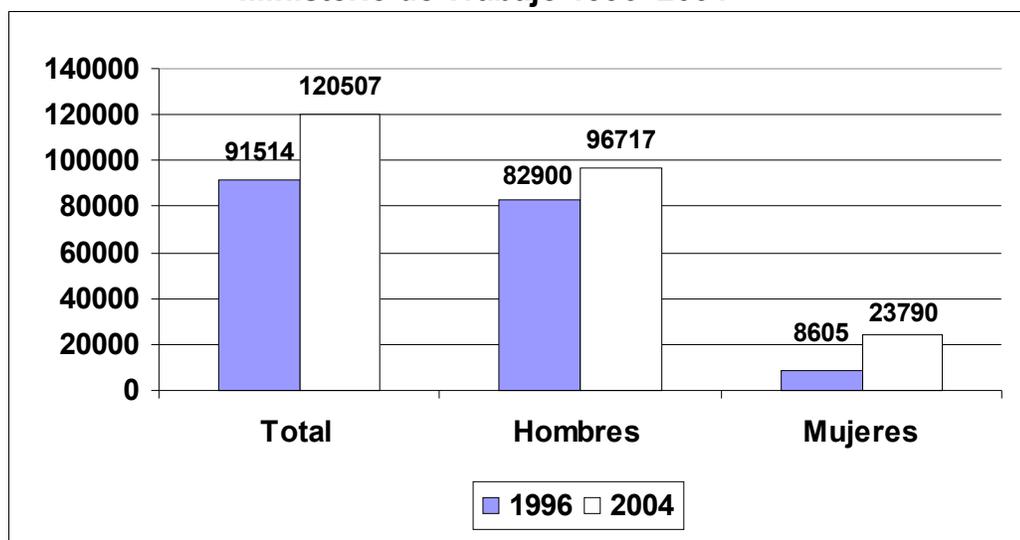
**Comparativo entre la población económicamente activa y los trabajadores afiliados a sindicatos, año 2004**



Fuente: Elaboración propia, con base en datos del Departamento de Estadística del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

**Gráfico No. 3**

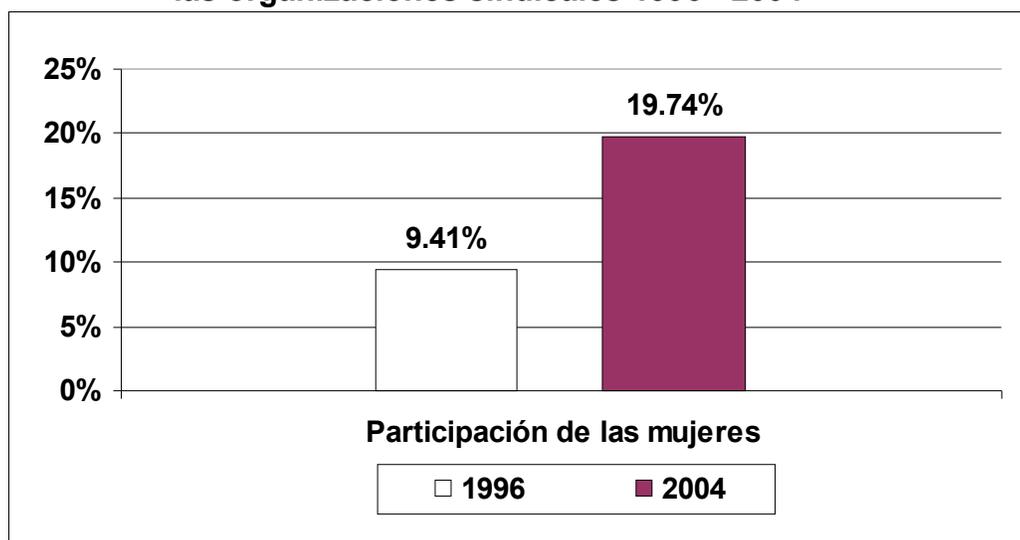
**Comparativo de sindicatos, federaciones y confederaciones inscritos en el Ministerio de Trabajo 1996–2004**



Fuente: Elaboración propia, con base en datos del Departamento de Estadística del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

**Gráfico No. 4**

**Comparativo evolutivo de la participación de la mujer en las organizaciones sindicales 1996 - 2004**



Fuente: Elaboración propia, con base en datos del Departamento de Estadística del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

De los datos expuestos en los cuadros 1 y 3, evidenciamos que la situación de la población económicamente activa se traslada y, aún peor, se agrava, dentro de las organizaciones sindicales. Solamente el 2.5% de mujeres trabajadoras se encuentra afiliada a las organizaciones sindicales; sin embargo, este dato resulta alentador si lo confrontamos, como se hará más adelante, al porcentaje de mujeres afiliadas que se halla representada en los órganos directivos del sindicato a que pertenece.

Del estudio de los cuadros 2 y 3, evidenciamos que si bien el movimiento sindical escasamente representa a la población económicamente activa, dentro de los sindicatos inscritos, a nivel de afiliación, la participación de la mujer se ha incrementado ostensiblemente.

El anterior comentario es más evidente en el gráfico No. 4, en el cual se denota que la participación de la mujer en el año 1996 era del 9.41% sobre el total de afiliados, y en el 2004 se ha elevado al 19.74%. Su incremento es de más del 10% en relación con ocho años anteriores.

Conviene, en este momento, establecer cuáles son los factores que limitan la participación sindical de la mujer trabajadora, para con ello poseer una mediana información que explique el abismo que existe entre la población económicamente activa y la población afiliada a las organizaciones sindicales. En este punto nos limitaremos a los factores de incidencia sobre la propia afiliación de la mujer a las organizaciones sindicales. Así, y sin ánimo de ser concluyentes, podemos enunciar entre dichos factores: la propia discriminación de género; el nivel educativo; la cultura machista, y los modelos de estructuras organizativas internas de los sindicatos.

### **3.5.1. Discriminación de género**

La humanidad, desde sus inicios, asignó a la mujer un conjunto de roles que debería desempeñar. El régimen matriarcal fue desplazado por el patriarcal. Así, a la mujer le fue asignada la esfera de lo privado: hogar, familia, reproducción, y otros; y al hombre la esfera de lo público: trabajo, política, educación, etcétera.

La sociedad guatemalteca ha sido, desde sus inicios, fuertemente influenciada por una corriente conservadora, que tiende a menospreciar a las mujeres por el hecho de ser eso mismo: mujeres. El género al que pertenezca un ser humano, hombre o mujer, automáticamente lo califica o descalifica para el ejercicio de diferentes funciones. Idea que evidentemente no compartimos, pero es nuestra vergonzosa realidad.

Así, las esferas del trabajo y la política fueron reservadas exclusivamente a los hombres. Antaño resultaba vergonzoso que la mujer de un individuo trabajara; ello implicaba que éste no era capaz de sostenerla. Además conllevaba que la misma no atendería sus obligaciones propias en el hogar. Aún más certera es la evaluación que considera que no se dejaba laborar a la mujer por temor a que la misma se evidenciara autosuficiente y optara por independizarse.

En lo que concierne a la política, a ningún jurista escapa que no es sino hasta en la Constitución de 1965 cuando se reconoce el sufragio universal, y con ello deja de considerarse a la mujer como a una ciudadana de segundo grado o inferior. Sin embargo, el reconocimiento legal no correspondía, ni corresponde, al reconocimiento social. En Guatemala ninguna mujer ha tenido posibilidades reales de llegar a ocupar el cargo de Presidenta de la República; ello debido, entre muy complejos factores, a que en los ciudadanos aún persiste la preconcepción de que son incapaces y que su rol está en la cocina, en el hogar, cuidando a los niños y atendiendo al esposo. Lo más lamentable es que las mismas ciudadanas han llegado a aceptar como correctos dichos roles que les han impuesto los hombres.

Ya dentro del sindicato, todos los factores y concepciones antes enumerados hacen presencia. Primero, el mismo hecho de que una mujer labore aún se considera, si bien no extraordinario, poco usual.

Siendo que la esfera política ha sido exclusiva de los hombres, éstos tienen mayor experiencia en dichas funciones y consideran que la titularidad y representatividad de los órganos del sindicato les pertenece. Esto se agrava si consideramos que la presencia de trabajadoras en relación con los trabajadores es menor; y la situación empeora si hablamos de trabajadoras sindicadas.

Al constituir mayoría, los hombres discriminan a las mujeres por el mismo hecho de serlo, considerando que éstas no son capaces de desenvolverse eficazmente en los órganos directores del sindicato. Poco tendrá que ver la capacitación e instrucción que posea la mujer, pues de entrada ya fue descalificada.

Por último, cabe notar que si la mujer evidenciara poseer mejores estudios y capacidades que los hombres, esta virtud le haría ganar la repulsa de ellos, quienes se verían humillados ante un ser humano intelectualmente aventajado, pero al que siempre han considerado inferior y predestinado a roles secundarios y dependientes de las directrices de éstos. Así, y para concluir, el mismo hecho de ser mujer constituye *per se* un factor limitante para la participación de ésta dentro de las organizaciones sindicales.

### **3.5.2. El nivel educativo**

En grupos sociales tercermundistas, como la sociedad guatemalteca, la expectativa de un nivel educativo primario en la mujer resulta difícil; de más está hablar sobre los niveles medios o superiores. Esta situación se agrava cuando el estudio se realiza en el área rural.

En concordancia con lo expuesto en el anterior punto, nuevamente viene el tema de los roles asignados a la mujer. La esfera de lo privado es el campo de acción que se le ha asignado. La lógica consiste en que a la mujer no se le debe educar, ya que ésta nació para mantener limpio el hogar, cocinar, casarse, tener hijos y atender a su pareja. Bajo esta concepción, educarla no tiene sentido ya que ésta no laborará fuera del hogar. Por el contrario, el varón sí tendrá que trabajar y en razón de esto se le educará en la manera en que las posibilidades económicas lo permitan.

En este contexto, no es extraño que el nivel educativo de las mujeres sindicalizadas sea mínimo, cuando no nulo. Si bien es cierto, han existido grandes líderes y lideresas dentro de la sociedad guatemalteca que, aun careciendo de educación formal ello no ha sido impedimento para poder participar efectivamente en los asuntos públicos y de la sociedad. Lamentablemente éstos son la excepción.

Entre las organizaciones sindicales, la mujer que no tiene una educación formal mínima encuentra mayores dificultades para formar parte activa del grupo. Si a la falta de instrucción le sumamos la discriminación de género, el resultado será la imposibilidad casi total de acceder a los cargos directivos de las organizaciones sindicales.

Si bien la mayoría de sindicatos en Guatemala aduce capacitar a todos sus integrantes, la realidad de la mujer es muy distinta. Basta revisar cuántas forman parte de los órganos de dirección, para poder constatar que se les relega a cargos o puestos de segundo orden o de carácter *ornamental*.

### **3.5.3. La cultura machista**

Muy estrechamente relacionada con el tema de la discriminación de género se encuentra la cultura machista. La diferencia es que esta última constituye todo un sistema educativo y religioso, que ha determinado cuál es la función de la

mujer en la sociedad. Así, el hombre, bajo el influjo de la cultura machista, considera que es el predestinado a mandar, y la mujer a obedecer.

El problema con la cultura machista es que es común a toda la sociedad, y quienes no la practican son la excepción y no la generalidad. Así, esta cultura toma como válidos los hechos discriminatorios hacia las mujeres, generando una moral que observa como correctos o válidos los actos discriminatorios.

El problema de la cultura machista a lo interno de las organizaciones sindicales radica en el aval que sus miembros le dan a la discriminación que se ejerce en contra de sus integrantes, mujeres ya que de una manera u otra se les ha educado bajo estas concepciones y muy frecuentemente son incapaces de sentir culpa por sus actos o, peor aún, no logran evidenciar que ejercen discriminación de género.

Bajo estos lineamientos, el que los órganos directivos de los sindicatos se encuentren integrados exclusivamente por hombres es natural, ya que las mujeres no tienen nada que hacer ahí. Lo más preocupante es que las mismas mujeres, bajo el influjo de la cultura machista, rechazan a aquellas compañeras que desean formar parte de los órganos directivos.

El hecho de ser mujer, carecer de instrucción y haber nacido en una sociedad machista imposibilitan, casi de forma absoluta, el formar parte activa de un sindicato.

#### **3.5.4. Las estructuras jerárquicas internas carentes de democracia**

Las estructuras jerárquicas de los sindicatos guatemaltecos son de tipo vertical y no horizontal. Carecen de democracia y representatividad. La mujer que destaca, a menudo es bloqueada, amén de impedir que desplace a algunos de los actuales dirigentes.

Los órganos directivos de los sindicatos no reflejan la diversidad de sus miembros ni la perspectiva que éstos tienen sobre las acciones que se deberían tomar.

Los sindicatos guatemaltecos, a menudo, cuentan con líderes que se han perpetuado en el poder, situación que si bien no pueden ejercer legalmente sí lo hacen de hecho, negando con ello el libre juego de la democracia y la representatividad. Todos estos aspectos relativos a la democracia y a la representatividad en los sindicatos serán analizados en el capítulo siguiente.

## CAPÍTULO IV

### 4. La democracia, antecedente necesario para la participación de género

#### 4.1. Generalidades

La democracia es, esencialmente, un sistema político basado en el reconocimiento del principio de que toda soberanía reside en el pueblo y, en consecuencia, en el derecho de los ciudadanos a participar en la administración del Estado.

La democracia es tanto una teoría como un sistema político. Así, como teoría, su base se sustenta en el derecho de la colectividad de ciudadanos a ejercer su soberanía –su poder– para decidir la forma de gobernarse. De esta manera, el pueblo legitima y organiza el poder estatal sobre el principio de soberanía popular. Como sistema político, la forma de organización que propugna tiene por principios básicos la garantía de las libertades y de los derechos individuales de las personas, entre ellos el de la libre participación en la administración y gestión del Estado, que se materializa en las sociedades modernas en la figura de los representantes elegidos por voluntad popular y sufragio universal.

Las dos formas principales de articulación política de la democracia son la democracia directa o semidirecta, y la democracia representativa o participativa. “En la primera, los encargados de expresar y ejecutar de modo inmediato la voluntad de la comunidad son todos los ciudadanos titulares de derechos políticos, quienes promulgan las leyes y adoptan las decisiones más importantes, valiéndose para ello de instrumentos de consulta como el referéndum y el plebiscito: aunque existan diferencias entres ambos, en lo fundamental se caracterizan por ser medios para la expresión directa de la voluntad del conjunto del cuerpo electoral acerca de una decisión sometida a consulta.”<sup>67</sup>

<sup>67</sup> Malefakis, Edward, **Diccionario de historia y política del siglo XX**, pág. 205.

En lo que concierne a la democracia representativa, ésta es una forma de organización política en la que la actuación del principio democrático se lleva a cabo, esencialmente, mediante la elección periódica de sus autoridades por parte de los ciudadanos. Así lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala en su articulado conducente:

### Título III. El Estado

#### Capítulo I. El Estado y su forma de gobierno

Artículo 140. **Estado de Guatemala.** Guatemala es un Estado libre, independiente y soberano, organizado para garantizar a sus habitantes el goce de sus derechos y de sus libertades. Su sistema de Gobierno es republicano, democrático y representativo.

### Título IV. Poder Público

#### Capítulo I. Ejercicio del Poder Público

Artículo 152. **Poder Público.** El poder proviene del pueblo. Su ejercicio está sujeto a las limitaciones señaladas por esta Constitución y la ley.

Ninguna persona, sector del pueblo, fuerza armada o política, puede arrogarse su ejercicio.

Buscando algunos antecedentes sobre la democracia contemporánea podemos indicar que fueron las ideas de Locke “el fundamento del espíritu ilustrado que durante el siglo XVIII gestaría los conceptos de la democracia moderna: soberanía popular, división de poderes e igualdad ante la ley, entre otros. En el siglo XIX, sin embargo, algunos países practicaron métodos de sufragio restringido a ciertas categorías de ciudadanos, y más comúnmente adoptaron la forma de sufragio censatario en el que el derecho al voto estaba subordinado al pago de un impuesto directo mínimo. A mediados del siglo XX todos los países independientes del mundo, salvo una exigua minoría, contaban con formas de gobiernos capaces de reflejar muchos de los principios democráticos, aunque uno de los obstáculos principales para

la aplicación total de esta forma de gobierno sería la pervivencia de estructuras socioeconómicas dominadas por reminiscencias del orden feudal o colonial, tales como el caudillismo, las oligarquías o la excesiva dependencia económica externa.”<sup>68</sup>

## 4.2. El concepto de democracia

Ya en el primer punto hemos vislumbrado algunos aspectos referentes a la democracia y su desarrollo histórico. Es así como, por medio del presente punto, también enunciaremos algunos aspectos genéricos y evolutivos de la democracia, pero con énfasis en su relación al género.

Así las cosas, iniciaremos indicando que el origen etimológico del término democracia deviene del griego *démos* (pueblo) y *krátos* (gobierno).

Como ya se evidenció, el término democracia puede ser estudiado, esencialmente, desde dos puntos de vista, los cuales implican dos estadios históricos diferentes. Así, si estudiamos a la democracia en la antigüedad estaremos hablando de la asamblea o democracia directa; si la estudiamos en los tiempos actuales hablaremos de representación o democracia representativa, como se le conoce.

Entonces, nuestra primera tarea, en este punto, es determinar ¿Qué entendemos por democracia? Amén de cumplir con ésta nos auxiliaremos de lo expuesto por Pilar González, quien sobre este tópico indica: “Aunque existen muchas definiciones sobre el término *democracia* y también muchas ideas sobre su contenido, aquí solamente nos interesa decir que la democracia en su esencia ha significado la amplia participación de todos los miembros de una organización o grupo en los distintos aspectos de la vida de ese grupo u organización. De esta manera hay que tener presente que la democracia implica, en primer lugar, *participación*.”<sup>69</sup>

---

<sup>68</sup> **Ibíd.**

<sup>69</sup> **Mujer y democracia sindical**, pág. 3.

Teniendo como elemento característico de la democracia a la participación podemos dividir a la democracia en directa y en representativa. “Así, en la antigua Grecia se tuvo una democracia directa. Se dice que el pueblo podía reunirse para elegir directamente su gobierno y discutir los asuntos de interés público y político. La democracia griega de la antigüedad era sin duda la aproximación más directa a una democracia pura, caracterizada por la cercanía entre gobernantes y gobernados, y por una vinculación más estrecha con la toma de decisiones. O sea, existía un ejercicio directo del poder político.”<sup>70</sup>

Sin embargo, aun cuando esta democracia permitió mantener la cercanía entre gobernantes y gobernados, estableció ciertas funciones de dirección; los responsables eran elegidos por sorteo o por elección para desempeñar algunas tareas.

Las ciudades antiguas eran muy pequeñas y las personas vivían en estrecha relación con su comunidad. Este tipo de democracia requería que el ciudadano se dedicara por completo al servicio público; en general, eran los hombres libres los que participaban de la vida pública y del ejercicio de la democracia. Otras personas de la comunidad, que no eran libres, no podían participar. Es decir, los esclavos y las mujeres no participaban, estas últimas porque estaban subordinadas a los hombres, que las obligaban a estar recluidas en sus casas, atendiendo los quehaceres domésticos y el cuidado de los hijos e hijas, entre otras tareas.

“Los griegos tenían dos espacios separados para hombres y mujeres: la *polis* y el *oikos*. La *polis* era el lugar público donde los hombres libres podían expresar sus opiniones y plantear sus derechos. Estos derechos eran planteados tanto para la *polis* (espacio público) como para el *oikos* (espacio privado). El *oikos* era el espacio privado de las necesidades y reproducción humanas, donde las mujeres permanecían silenciadas y sin voz pública”<sup>71</sup>

---

<sup>70</sup> Sartori, Giovanni, **Teoría de la democracia. Los problemas clásicos**, pág. 158.

<sup>71</sup> Facio, Alda, **Poder malo o poder bueno, los desafíos del poder para las feministas**, pág. 12.

“Conforme las sociedades se fueron haciendo más complejas, la democracia directa al estilo griego iba desapareciendo y fue tomando más fuerza la *democracia indirecta*, es decir, la democracia que se ejerce a través de la escogencia de algunas personas que se encargan de representar a las otras. Estamos hablando del método de *representación o delegación* con el cual las sociedades funcionan hasta hoy, y que Sartori le llama de *control y limitación del Poder*, al no ser un ejercicio directo del Poder político.”<sup>72</sup>

“En las organizaciones sindicales también se ha venido utilizando la “representación”, como una forma de resolver los procesos internos de dirección y decisión. Así, por ejemplo, vemos cómo, mediante asambleas anuales, las organizaciones nombran sus representantes a la Junta Directiva del sindicato. Otras veces, cuando hay que ir a negociar con los patronos y los gobiernos, se nombran algunas personas especialmente para que sean las representantes en esa comisión negociadora, quien será la que directamente planteará y negociará con el gobierno o el patrono los intereses de los trabajadores y las trabajadoras.”<sup>73</sup>

Concluimos que, la democracia representativa nace como respuesta a la inoperancia de la Asamblea, ya que esta última no es práctica para su ejercicio dentro de una población numerosa y geográficamente dispersa. Así, en la democracia representativa el titular del poder político lo sigue siendo el pueblo, pero éste delega su representación en un reducido número de sus miembros; de ahí el término de *democracia representativa*.

Entonces la definición de democracia evolucionó de:

“gobierno del pueblo, por el pueblo y para el pueblo [al de] gobierno elegido por el pueblo, ejercido por representantes del pueblo que pueden

---

<sup>72</sup> González, **Ob. Cit**; pág. 6.

<sup>73</sup> **Ibíd.**

aplicar políticas públicas de mayor o menor beneficio para el pueblo”.<sup>74</sup>

Lamentablemente, ya sea que hablemos de democracia directa o democracia indirecta, una característica de éstas es que en ambas la participación ha sido principalmente de los hombres a través de toda la historia; las mujeres han estado prácticamente relegadas.

### **4.3. La democracia y los sindicatos**<sup>75</sup>

Ya el término democracia y sus implicaciones ha sido discutido ampliamente; ahora es necesario evidenciar la relación entre democracia y los sindicatos. Desde su inicio, estos últimos han ayudado, a través de sus luchas reivindicativas y sus exigencias de igualdad, a fortalecer el sistema democrático. Sin embargo, por contradictorio que pueda parecer, los sindicatos se ocuparon de democratizar la sociedad dentro de la cual existían, olvidando en el camino la propia democratización interna. Tal era la necesidad de lograr las reivindicaciones sociales y la representatividad en el seno del gobierno, que se obvió que el mismo sindicato debería ser una organización modelo de democracia. Sucedió algo similar a aquél que hace la guerra con el fin de obtener la paz. Así, puede decirse que los sindicatos fueron víctimas de sus fines.

En ese sentido se pronuncia Pilar González al indicar que: “La permanente democratización de la sociedad ha sido y sigue siendo uno de los objetivos del sindicalismo. Desde que los sindicatos surgieron, principalmente a principios del siglo XIX con la Revolución Industrial en Europa, han dado importantes aportes a la democracia en todo el mundo, y de distintas formas han luchado por la democracia. Pero, ¿qué ha pasado con la democracia interna en los sindicatos? La búsqueda de la democracia en el sindicato ha sido principalmente hacia lo externo y no siempre ha

---

<sup>74</sup> Fernández Santillán, José F., **La democracia como forma de gobierno**, pág. 23.

<sup>75</sup> González, Pilar, **Mujer y democracia sindical**. Pág. 4.

existido un buen nivel de preocupación por revisar la democracia a lo interno de la organización, o sea, en relación con sus propios procesos de representación y toma de decisiones. En este sentido, nos encontramos con una gran debilidad, porque deberíamos partir de que la democracia la comenzamos a construir desde adentro, es decir, desde la propia organización, para estar en mayor capacidad de construir, trabajar y luchar por demandas democráticas en la sociedad.”<sup>76</sup>

Los sindicatos guatemaltecos no han sido ajenos a dicho fenómeno; por el contrario, sirven de referencia cuando se quiere evidenciar la ausencia de democracia a lo interno de las organizaciones sindicales. Dentro de este contexto, las mujeres, pese a contar con un marco jurídico nacional e internacional favorable para una participación más equitativa de las mismas en los órganos de dirección de los sindicatos, siguen siendo excluidas por los factores ya analizados y por otros que serán objeto de estudio más adelante.

#### **4.4. Mujeres y formas de participación en los sindicatos**

Continuando con las ideas expuestas por Pilar González,<sup>77</sup> podemos colegir que la democracia implica, primariamente, participación. Así, para que dentro de un sindicato se pueda decir que existe democracia debe existir participación de sus afiliados. Dicha participación puede ser:

- **Participación por asistencia**

La participación por *asistencia* se da cuando los afiliados y afiliadas lo único que hacen es tener presencia en las diversas actividades que realiza el sindicato (asambleas, actividades educativas, asistencia a paros, huelgas, a reuniones diversas, entre otras.).

---

<sup>76</sup> **Ibíd**, pág. 3.

<sup>77</sup> **Ibíd**, pág. 7.

□ **Participación activista**

Una segunda forma de participación es la *activista*. En ésta, las personas se involucran un poco más con el sindicato. Algunos y algunas líderes *activistas* se encargan, por ejemplo, de repartir los volantes en sus centros de trabajo, resuelven problemas sobre derechos laborales, convocan en sus centros de trabajo a las asambleas anuales u ordinarias y a reuniones, informan a sus compañeros y compañeras de las Juntas Directivas lo que sucede en su centro de trabajo, entre muchas otras tareas.

□ **Participación desde la toma de decisiones**

La tercera forma de participación es la que se da desde la *toma de decisiones*. Desde ésta, tal y como su mismo nombre lo indica, las personas tienen la posibilidad de tomar decisiones y de hacer ejercicio del Poder efectivo.

De los tres tipos de participación expuestos, si bien todos resultan ser importantes, es la participación desde la toma de decisiones la que reviste de mayor incidencia en cuanto a las políticas, los principios, y los objetivos que ha de trazarse y buscar alcanzar el movimiento sindical. Es en esta esfera donde nos interesa conocer si realmente la democracia es efectiva o un mero postulado del sindicalismo guatemalteco.

Los resultados que se presentan en el capítulo V permitirán, medianamente, concluir si el sindicalismo guatemalteco hace viva la democracia en sus órganos de dirección otorgándole igualdad de espacios tanto a hombres como a mujeres, o limita la democracia –participación igualitaria– de estas últimas a la asistencia y el activismo reservándose la esfera de la toma de decisiones únicamente para el género masculino.

Aclaremos que las formas de participación ya enunciadas no se presentan de manera pura sino que, comúnmente, se entremezclan dando lugar a una nueva

diversidad de formas de participación de las mujeres –tema que nos ocupa– en los sindicatos.

Así, Pilar González indica a este respecto que: “La participación de las mujeres en las democracias sindicales tradicionales tiene ciertas características, la mayoría dadas a partir de la condición y posición de género que las mujeres ocupan en la sociedad.”<sup>78</sup> Se colige, entonces, que las formas de participación de las mujeres en las organizaciones sindicales dependerán en gran medida de la cultura de la sociedad a que dicho sindicato pertenezca, variando de cuando en cuando a razón del Estado al que pertenezcan. Dichas formas de participación, en líneas muy generales, pueden ser las siguientes:<sup>79</sup>

□ **Participación desde la presencia y el activismo**

La incorporación de las mujeres en los sindicatos ha sido, generalmente, desde la base, es decir, desde la *presencia* y el *activismo*. Desde esta forma de participación, muchas trabajadoras han sido y siguen siendo excelentes líderes. Desde la base, las dirigentas resuelven una gran cantidad de problemas y realizan variadas acciones; por ejemplo, atienden conflictos con jefaturas por violación de derechos laborales, organizan y conducen paros y huelgas, realizan el trabajo de promoción del sindicato (afiliaciones, organización de reuniones y actividades educativas, entre otras).

Es decir, las trabajadoras realizan de esta manera lo que conocemos como *trabajo de hormiga*, un trabajo que las dirigentas realizan muchas veces junto a su jornada laboral, y que significa un gran aporte de trabajo voluntario que se dona al sindicato.

□ **Ocupando puestos directivos de menor responsabilidad política**

Cuando las mujeres llegan a participar en los comités ejecutivos o

---

<sup>78</sup> **Ibíd;** pág. 10.

<sup>79</sup> **Ibíd;** pág. 11.

secretarías de los sindicatos, se les ha hecho responsables generalmente de puestos que tienen menor peso político tales como: asuntos de la niñez, asuntos sociales, culturales y deportivos, secretarías de actas y correspondencia, secretaría de afiliación, entre otros.

□ **Realizando tareas menores de apoyo**

En muchas actividades que efectúa el sindicato, generalmente las mujeres son las encargadas de coordinar y/o preparar la alimentación, de recibir a los y las participantes del evento, del arreglo del salón y de la entrega de materiales. Estas tareas, que si bien son necesarias para que las actividades sean exitosas, constituyen responsabilidades menores que al ser asumidas exclusivamente por las dirigentas les reduce sensiblemente sus posibilidades de participar en la definición de aspectos medulares en las actividades sindicales.

Entonces, evidenciamos que las mujeres participan activamente en las organizaciones sindicales pero en cargos que no implican, necesariamente, la definición de políticas a ejecutar, la toma de decisiones de incidencia en cuanto a las políticas, los principios, y los objetivos que ha de trazarse y buscar alcanzar el movimiento sindical.

Ahora corresponde conocer, de manera concreta, los obstáculos que encuentran las mujeres para tener una participación política desde la toma de decisiones y el ejercicio del poder efectivo dentro de las organizaciones sindicales. Sin pretender ser concluyentes al respecto y evidenciado que dichas circunstancias pueden variar, aunque no profundamente, de sindicato a sindicato, entre dichos obstáculos o limitaciones podemos mencionar:<sup>80</sup>

□ **Creencia de que las mujeres solamente son aptas para puestos de menor responsabilidad política**

---

<sup>80</sup> **Ibíd;** pág. 15.

“Desde la división sexual del trabajo y la socialización de género se les inculcó a las mujeres que solamente son *aptas* para asumir determinados trabajos y puestos. Esta creencia llega también al sindicato y es una de las razones por las cuales se les asignan a las mujeres puestos de menor responsabilidad política como lo vimos anteriormente. Esta situación también se fundamenta en el estereotipo de que las mujeres no tienen capacidad de mando, no tienen oratoria, poseen pocos conocimientos y, además, se dice que son temerosas, lloronas, emotivas, tímidas y que, en consecuencia, no sirven para asumir puestos de mayor responsabilidad político-sindical.”<sup>81</sup>

□ **Estructuras organizativas y liderazgos verticales**

Cuando hablamos de estructuras organizativas nos estamos refiriendo a la forma en que está organizado el sindicato. En lo formal, si se revisa el estatuto, existen niveles de mando claramente definidos.

“Si revisamos detenidamente, nos damos cuenta de que los niveles de mando vienen de arriba para abajo; a esto le llamamos vertical, es decir, los niveles de mando implican que algunas comisiones, puestos, y otros, están por encima de los demás. Por esta razón, la mayoría de las veces las secretarías de la mujer no pueden tomar decisiones, pues tienen una instancia superior como el Comité Ejecutivo que toma las decisiones finales en asuntos que inclusive les competen directamente a las mujeres.”<sup>82</sup>

Asimismo, cuando se hace referencia a los *liderazgos verticales* se está hablando de los comportamientos de algunas personas dentro del sindicato que demuestran prepotencia, arrogancia, machismo, y que creen que sólo ellos o ellas tienen la verdad y el conocimiento.

Las diversas actitudes machistas en los sindicatos excluyen a muchas

---

<sup>81</sup> González Vásquez, Pilar, **Prácticas de participación política y de ejercicio del poder de dirigentas sindicales: Un acercamiento cualitativo**, pág. 70.

<sup>82</sup> **Ibíd**; pág. 71.

mujeres de la participación política desde la toma de decisiones y el ejercicio del poder efectivo.

Es necesario aclarar que los liderazgos verticales algunas veces se expresan de formas muy sutiles, por lo cual no siempre son fácilmente identificables; sin embargo, existen y no contribuyen a mejorar la participación de las mujeres ni la democracia interna de la organización.

□ **Responsabilidad de las mujeres en el trabajo doméstico y el cuidado de los hijos e hijas**

A las mujeres se les ha educado para asumir mayores responsabilidades en relación con el cuidado de los hijos e hijas; el trabajo doméstico y una gran cantidad de tareas relacionadas con la familia. Por esta razón, cuando algunas mujeres comienzan a participar en actividades políticas se dice que tienen más problemas para atender las responsabilidades que plantean los puestos de toma de decisiones y el ejercicio del poder efectivo.

Esta responsabilidad es cierta, pues la carga de trabajo doméstico, más el cuidado de los hijos e hijas limita el tiempo de las mujeres para dedicarlo a una participación política activa. Sin embargo, esta situación no debe ser excusa para excluir a las mujeres de los puestos de dirección. Es tarea del sindicato educar a sus afiliados y afiliadas para compartir el cuidado de los niños y niñas como una tarea social. También es labor sindical fomentar a corto plazo condiciones para la participación de las mujeres.

□ **Prácticas sindicales que no toman en cuenta la situación de las mujeres**

Los principales protagonistas públicos a nivel social y sindical han sido hombres; por esa razón, ellos han instaurado prácticas políticas que parten de sus intereses y necesidades. En los sindicatos, por ejemplo,

los hombres tienen la costumbre de conversar asuntos políticos en reuniones informales que finalizan a altas horas de la noche. Estos espacios informales han tenido el inconveniente de sustituir los espacios de decisión formal. Esta práctica sindical ha excluido a muchas mujeres del conocimiento de algunos temas relevantes.

“Muchas dirigentes han optado por integrarse a algunas de estas prácticas, unas veces para el disfrute y la recreación, y otras para no quedarse al margen de asuntos de interés político que ahí se discuten. En otros casos, las dirigentes no pueden participar por la gran cantidad de responsabilidades que tienen después de cumplir su jornada laboral asalariada, lo que las hace quedar al margen del rumbo que llevan las discusiones y decisiones en este nivel informal, lo que posteriormente las afecta pues muchos de los temas que se conversan en esos espacios informales son llevados a los distintos espacios de toma de decisiones formales dentro del sindicato.”<sup>83</sup>

□ **Poco interés de las mujeres en conocer a profundidad asuntos político–sindicales**

Debido a que las mujeres desde el género han sido especializadas para ocuparse prioritariamente de asuntos del ámbito reproductivo, muchas veces tienen poco interés en ampliar sus conocimientos en asuntos político–sindicales. Si a esto le sumamos la carga de trabajo doméstico y familiar que además no les deja tiempo, trae mucho cansancio y les quita energía para concentrarse en temas de interés político-sindical.

Debido a la educación recibida, las preocupaciones fundamentales de las mujeres giran en torno a los hijos e hijas, a las relaciones afectivas, al trabajo doméstico y al cuidado de la familia. Esto no permite que las mujeres entren *por la puerta principal*, cuando son

---

<sup>83</sup> **Ibíd.**

dirigentas sindicales, pues en el sindicato el conocimiento de algunos temas es fundamental para acercarse a una participación más efectiva.

□ **Timidez y sentimientos de inferioridad**

Muchas sindicalistas son un poco tímidas para participar. La timidez expresa una profunda inseguridad; se tiene temor a todo y se depende siempre de las valoraciones que hacen los otros u otras. Esta característica, que fue aprendida socialmente por las mujeres, se convierte en un obstáculo para la participación desde la toma de decisiones, en tanto no les permite plantear, debatir, proponer y atreverse a ser las protagonistas.

#### **4.5. La democratización del sindicalismo**

Hasta este punto hemos evidenciado que la base de la democracia es la libertad de participación en los diferentes puntos de poder, ya sea eligiendo o siendo electo; todo ello en igualdad de condiciones, sin que circunstancias tales como el sexo, la ideología, la posición social, etcétera, descalifiquen a los individuos para ocupar los más altos puestos de dirección en cualquier organización que se defina como democrática. Y siendo que una de las características del sindicalismo y de los sindicatos es que son o deben ser eminentemente democráticos, encontramos, por lo menos, dos razones por las cuales el sindicalismo debe comprometerse a luchar por la participación de género en igualdad de condiciones y representatividad:

□ **La participación es un derecho inherente a todo ser humano**

“Recordemos que los derechos humanos son el conjunto de derechos básicos y las libertades fundamentales que asisten, en cualquier parte, a todas las personas sin distinción alguna de raza, sexo, idioma, religión, opinión política u otros. En el marco de estos derechos, están los derechos políticos y cívicos que adquieren las personas con la mayoría de edad y garantizan su participación en la vida política y cívica. De esta forma, si las mujeres sindicalistas no pueden tener una participación política desde la toma de decisiones y el ejercicio de un poder efectivo en sus sindicatos, no se están respetando sus derechos humanos.”<sup>84</sup>

□ **La democracia es un principio y un objetivo del sindicalismo**

La democracia es un principio ético de las personas, organizaciones, instituciones que siempre han abogado por una mayor justicia social. Así, la democracia es un principio y un objetivo del sindicalismo. No trabajar porque se lleve a la práctica implica no ser fiel a lo que se dice desde el discurso.

Asimismo, el sindicalismo tiene como principio general actuar en contra de cualquier tipo de dominación o discriminación.

Contribuir con la eliminación de la discriminación de las mujeres en la toma de decisiones implica actuar conforme a ese principio.

#### **4.6. Medidas que impulsen la efectiva participación de las mujeres en los sindicatos**

Sobradamente hemos evidenciado la discriminación de que es víctima la mujer en cuanto a la participación en los órganos directivos de los sindicatos. En este punto no bastará con evidenciar que la discriminación de género es un producto cultural

---

<sup>84</sup> González, **Mujer y democracia sindical**, pág. 16.

y que para eliminarla se necesitará del cambio de la mayoría de paradigmas que han regido y rigen en nuestros modelos educativos, tanto en los establecimientos de educación, como dentro de la familia, e incluso en el ámbito religioso.

El derecho de la mujer de participar democráticamente en las organizaciones sindicales no es un asunto que pueda seguir siendo postergado. La democratización de los sindicatos es un derecho exigible aquí y ahora; no podemos aceptar que dicho cambio sucederá como un proceso evolutivo de la sociedad, y que habrá que esperar a que las condiciones sean propicias para efectuar los cambios.

Bajo ese entendido, la inminente necesidad de democratizar los sindicatos, Pilar González se pregunta:

*¿Cómo podríamos impulsar una efectiva participación de las mujeres en un sindicalismo democrático?*

Respondiendo a la anterior interrogante, indica que, para ello se deben realizar cambios en dos sentidos: *por un lado son necesarios los cambios personales y por otro lado, cambios en la organización (estructuras y prácticas sindicales)*, describiendo dichos cambios de la siguiente forma:<sup>85</sup>

□ **Cambios personales**

Existe una condición que resulta fundamental a nivel personal para avanzar: voluntad para revisar las actitudes y comenzar a propiciar cambios. Con esa voluntad es posible: revisar las modificaciones que se necesitan en nuestra vida personal y en todas las relaciones en general y revisar los cambios que se necesitan en la organización.

Lo anterior deviene de que, finalmente, los miembros del sindicato son todos sus afiliados y las políticas de éste reflejarán las concepciones

---

<sup>85</sup> **Ibíd**, págs. 17 y 18.

de la clase o grupo dirigente, aunque éstas sean erróneas. Entonces, si no aprendemos, si no somos capaces de aceptar que en cada uno de los seres humanos que forman el sindicato se encuentra un igual, un ser humano con iguales derechos y obligaciones que las nuestras, nunca superaremos la mal llamada democracia sindical; nunca podremos dar ese salto cualitativo a la democracia interna en nuestros sindicatos.

□ **Cambios en la organización y legislación**

Partiendo de que como sindicalistas, defensores de la democracia y la igualdad, nos encontramos conscientes de la necesidad de transformar dichos postulados, en realidad podremos propiciar los cambios a lo interno de nuestros sindicatos, para con ello poder aprender a vivir en democracia e irradiar dichas vivencias al seno de toda la sociedad guatemalteca.

Así, y pese a que dichas reformas podrían resumirse en educación, educación y más educación, para que esto sea posible recomendamos como mínimo las siguientes medidas:

- Políticas sindicales, reglamentos, estatutos, prácticas, posiciones políticas, alianzas, etcétera. Para fomentar la democracia se pueden modificar algunos de los mecanismos de elección que hasta el momento se utilizan para acceder a puestos de decisión, principalmente para quienes han sido excluidos y excluidas de éstos. No puede existir democracia si estos espacios no están representados por los intereses de todos los grupos y sectores; para este caso, por los intereses de las mujeres.

En la reglamentación interna se pueden modificar aspectos como: reglamentos electorales, estatutos orgánicos y otras reglamentaciones y procedimientos. Se debe buscar que en éstas se equilibren las atribuciones y la decisión sobre los recursos. Dentro de este punto, pueden introducirse modificaciones

estatutarias que reglamenten la participación diferenciada por sexo, es decir, que promuevan efectivamente las cuotas de participación femenina.

Se puede pensar, asimismo, en la búsqueda de mecanismos que aseguren la dotación de recursos y condiciones para realizar el trabajo de proselitismo para quienes inscriben papeletas y la búsqueda de posibilidades reales (tiempo y recursos) para impulsar las candidaturas individuales.

Si es posible avanzar en lo anterior, se tendrán mayores condiciones para trabajar en un aspecto que ya se ha mencionado: el impulso de las mujeres para organizarse. Por esta razón el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres trabajadoras sindicalizadas, es un eje fundamental para el fortalecimiento de la participación de las mujeres y de la democracia sindical.

- En el marco de esta organización y empoderamiento se hace necesario:

La construcción de un plan estratégico. Es importante que en esta búsqueda de organización y empoderamiento se reflexione y se ejecuten las acciones a partir de planificaciones estratégicas que contribuyan a orientar los objetivos y acciones para así poder avanzar.

La elaboración de la estrategia debe partir de la diferenciación genérica entre mujeres y hombres; con ello se pueden identificar y plantear los objetivos y las acciones desde los intereses y necesidades de trabajadoras y trabajadores de manera diferenciada.

- En el marco de la planificación estratégica, la construcción—elaboración de una agenda propia de las mujeres trabajadoras sindicalizadas puede ser muy importante para darle orientación a

la organización y el empoderamiento de las mujeres desde el sindicato. El plan estratégico permitirá incluir acciones necesarias para avanzar en esa efectiva participación.

Hay que tener presente que la realización de actividades sin ninguna orientación político-estratégica puede mantener a las dirigentas activas, pero sin un rumbo claro y sin mucha certeza de hacia dónde van las cosas. Por esta razón la planificación estratégica puede ser una herramienta importante para discutir ¿quiénes son, qué quieren y ... hacia dónde van?

#### **4.7. Impacto de la democratización de género en el sindicalismo**

La multiculturalidad, la diversidad de formas de concebir al mundo, las diversas perspectivas y formas que tiene cada ser humano de enfrentar y, mejor aún, de solucionar diversas situaciones es lo que hace tan rica a la humanidad. Ese proceso dialéctico de lucha de contrarios, en el entendido de que son la base del progreso y evolución de la sociedad, es el que permitirá al sindicalismo, entre otros aspectos, una mayor participación de los trabajadores, una mayor incidencia de las políticas asumidas por dichas organizaciones, y mayores oportunidades de poder realizar sus fines.

El impacto de la democratización de género en el sindicalismo no solamente se limitará a lo interno del mismo sino retroalimentará a la misma sociedad, amén de hacerla más democrática y educarla para vivir en un régimen de participación igualitaria. Así, Pilar González considera que el impacto de la democratización de género en el sindicalismo implicará:<sup>86</sup>

---

<sup>86</sup> **Ibíd**; págs. 18 y 19.

- **Que sean tomadas en cuenta las necesidades e intereses de las trabajadoras.**

Es importante tener muy claro que, algunas veces, si bien las mujeres pueden opinar en una reunión sindical, no siempre se toman en cuenta desde la práctica las necesidades e intereses de ellas, así como sus sugerencias o dudas. Algunas veces, cuando las mujeres hablan se les da poca importancia o se considera que lo que ellas dicen no es *político*. Por lo tanto, la participación efectiva está limitada, al no recogerse los intereses y necesidades de las mujeres, aunque éstas puedan expresarlos.

Por ejemplo, si se realizan una serie de talleres educativos, es necesario que las afiliadas y las líderes puedan presentar sus necesidades y con base en ello –y en las sugerencias de el o la promotora responsable de educación– se incluyan ciertos temas que son de interés para las mujeres sindicalistas en las agendas de sus organizaciones.

Así también, cuando el sindicato va a negociar un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo o cuando se plantea una negociación específica para la resolución de algún conflicto laboral, es necesario que se tomen en cuenta los intereses y necesidades del sector femenino en los puntos de la agenda de negociación.

- **Participación en las distintas etapas del trabajo sindical:**

Algo muy importante en la democracia participativa es que ésta implica estar presente y además contribuir en la definición de las distintas etapas del trabajo que el sindicato lleve a cabo.

Generalmente se trabaja en tres etapas:

- Concepción;
- Ejecución de la actividad, y
- Evaluación.

En la concepción es donde se dan ideas y se estructura la actividad

para pasar luego a la ejecución. La evaluación es sumamente importante, para afirmar lo que hemos hecho bien y mejorar en aquello que no salió como queríamos.

La mayoría de las veces se motiva a las y los afiliados a que participen, sin embargo, casi siempre esto se da cuando la actividad ya ha sido pensada y resuelta. Es decir, ya se han definido sus objetivos, los temas que se van a impartir, los métodos que se van a utilizar, etcétera.

Es usual ver a muchas dirigentes con una participación activista en la parte de ejecución; es decir, en la organización de la actividad pero no en su concepción. Aquí es donde nos encontramos a valiosas líderes que han desarrollado una gran capacidad organizativa y de movilización; sin embargo, han tenido pocas oportunidades de estar en las etapas de concepción y evaluación.

Hay muchos ejemplos sobre lo anterior; uno de ellos es cuando el sindicato va a realizar su asamblea. Muchas veces les delegan a las mujeres los aspectos organizativos y operativos que señalamos con anterioridad. Es decir, se les responsabiliza de organizar la alimentación, la decoración del salón y la forma en que van a estar sentadas unas u otras personas; se les responsabiliza de repartir los documentos de la actividad, organizar la atención de invitadas e invitados y preparar las hojas de asistencia, entre muchas otras tareas.

Las mujeres sindicalistas tienen poca participación en la definición del tipo de asamblea, de los temas que se van a discutir y en los métodos de trabajo que se van a emplear. Así también, su papel es poco protagónico en la conducción política de la actividad, en el cargo de oradoras principales y en el de conductoras del evento, en el método de trabajo que se va a emplear.

- **Democracia en la sociedad, en la organización, en la familia y en**

### **todas las relaciones**

Uno de los grandes aportes que se realizan desde los grupos de mujeres, tanto en Centroamérica como en otros países del mundo, es una crítica a la democracia formal, aduciendo que ésta no solamente debe existir en el Estado, gobierno e instituciones, sino también en las relaciones personales. Este planteamiento deja claro que si persisten relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, la democracia está ausente. Recogiendo ejemplos de la vida diaria, podría decirse que si persiste la violencia contra las féminas no existe democracia.

Esta discusión ha sido un aporte fundamental para la democracia, en tanto ha permitido no solamente criticarla sino también ampliarla. Ahora la democracia es llevada al mundo de lo privado, es decir, existe una mayor demanda porque la democracia también esté presente en las relaciones personales, en las relaciones de pareja, en las relaciones con la familia.

Partiendo de lo anterior, es fundamental que el sindicato considere desde su discurso y desde su práctica estas nuevas formas de entender la democracia, es decir, *una democracia que se inicie en las relaciones personales, que pase por la familia, por la organización y por la sociedad en general.*

Un principio fundamental que sostiene lo anterior es que partimos de que no somos seres *separados*, que por un lado actúan de una forma en la vida privada y por otro, de diferente manera en la vida pública. En definitiva, creemos que quien no practique la democracia en las relaciones personales tampoco será democrático en su organización.

El sindicato, entonces, ya no solamente debe promover estructuras sindicales democráticas sino, también, relaciones personales democráticas. Este es uno de los cambios importantes que apoyaría la participación efectiva de las mujeres en una democracia sindical.

## 4.8. Marco jurídico

Dentro del marco jurídico se incluye lo referente a la normativa, tanto internacional como nacional, relativa a: la igualdad, la democracia, discriminación de género, derecho de sindicación, derecho de participación, entre otros.

### 4.8.1. Legislación internacional <sup>87</sup>

#### **Declaración Universal de Derechos Humanos:**

Artículo 1. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Artículo 20.

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas.
2. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación.

#### **Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre:**

Artículo 2. Todas las personas son iguales ante la ley y tienen los derechos y los deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma,, credo ni otra alguna.

Artículo 22. Derecho de asociación. Toda persona tiene el derecho

---

<sup>87</sup> Sobre los instrumentos internacionales, cabe señalar lo siguiente: **las Convenciones, Pactos y Tratados** son documentos de obligatorio cumplimiento, las Convenciones entran en vigor tan pronto cuentan con la ratificación de determinado número de Estados; los Pactos son obligatorios para los estados que los suscriben. **Las Declaraciones** no son documentos de obligatorio cumplimiento pero entrañan una responsabilidad moral porque media la aprobación de la comunidad internacional. **Los Protocolos** son los que se van adecuando, actualizando, reformando, ratificando lo dicho en las Convenciones. **Las Conferencias Mundiales** no tienen carácter vinculante, tienen un valor político y moral.

de asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden político, económico, religioso, social, cultural, profesional, sindical o de cualquier orden.

**Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer:**

Artículo 1. La discriminación contra la mujer, por cuanto niega o limita su igualdad de derechos con el hombre, es fundamentalmente injusta y constituye una ofensa a la dignidad humana.

Artículo 2. Deberán adoptarse todas las medidas apropiadas a fin de abolir las leyes, costumbres, reglamentos y prácticas existentes que constituyan una discriminación en contra de la mujer, y para asegurar la protección jurídica adecuada de la igualdad de derechos del hombre y la mujer, en particular.

**Declaración sobre el progreso y el desarrollo en lo social**

Artículo 20.

- a) La concesión de plenas libertades democráticas a los sindicatos, libertad de asociación para todos los trabajadores, incluido el derecho de negociación colectiva y de huelga, y reconocimiento del derecho a formar otras organizaciones de trabajadores; la garantía de la participación cada vez mayor de los sindicatos en el desarrollo económico y social; la participación efectiva de todos los miembros de los sindicatos en la decisión de las cuestiones económicas y sociales que atañen a sus intereses.

**Carta de la Organización de los Estados Americanos:**

Artículo 3. Los Estados Americanos reafirman los siguientes principios:

j) Los Estados Americanos proclaman los derechos fundamentales de la persona humana sin hacer distinción de raza, nacionalidad, credo o sexo.

**Convención Americana sobre Derechos Humanos:**

Artículo 24. Igualdad ante la ley. Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.

**Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer:**

Artículo 1. Las mujeres tendrán derecho a votar en todas las elecciones en igualdad con los hombres, sin discriminación alguna.

Artículo 3. Las mujeres tendrán derecho a ocupar cargos públicos y a ejercer todas las funciones públicas establecidas por la legislación nacional, en igualdad de condiciones con los hombres, sin discriminación alguna.

**Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer:**

Artículo 1. A los efectos de la presente Convención, la expresión «discriminación contra la mujer» denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Artículo 4.

2. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad *de facto* entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la

presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas, estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.

3. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales, incluso las contenidas en la presente Convención, encaminadas a proteger la maternidad no se considerará discriminatoria.

Artículo 5. Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

- a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

#### **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos:**

Artículo 3. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el presente Pacto.

Artículo 22.

1. Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho de formar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.
2. El ejercicio de tal derecho sólo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad

nacional, de la seguridad pública o del orden público, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás. El presente Artículo no impedirá la imposición de restricciones legales al ejercicio de tal derecho cuando se trate de miembros de las fuerzas armadas y de la policía.

Artículo 26. Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

**Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (87):**

Artículo 2. 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 las mismas.

Artículo 3.

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

## Artículo 11

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 a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

### **Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (98):**

#### Artículo 1.

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

- a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;
- b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

#### Artículo 2

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.

### **Convenio sobre los representantes de los trabajadores (135):**

Artículo 1. Los representantes de los trabajadores en la empresa

deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor.

#### **4.8.2. Legislación nacional**

##### **Constitución Política de la República de Guatemala**

Artículo 4o. **Libertad e igualdad.** En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí.

Artículo 34. **Derecho de asociación.** Se reconoce el derecho de libre asociación.

Nadie está obligado a asociarse ni a formar parte de grupos o asociaciones de autodefensa o similares. Se exceptúa el caso de la colegiación profesional.

Artículo 102. **Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo.** Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley.

Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la

formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo. Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo.

### **Código de Trabajo:**

Considerando IV

f) El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad.

**Artículo 206.** Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

**Artículo 207.** Los sindicatos se deben regir siempre por los principios democráticos del respeto a la voluntad de las mayorías del voto secreto y de un voto por persona.

Sin embargo, cuando el voto secreto no sea practicable por razón

de analfabetismo u otra circunstancia muy calificada, pueden tomarse las decisiones por votación nominal y en los casos excepcionales en que se trate de asuntos de mera tramitación, es lícito adoptar cualesquiera otros sistemas de votación rápidos y eficientes que sean compatibles con los principios democráticos.

En el caso de que algún miembro del sindicato ocupara algún cargo político remunerado, procederá la suspensión total de la relación de trabajo mientras dure dicha circunstancia.

**Artículo 208.** Se prohíbe a los sindicatos conceder privilegios especiales a sus fundadores, personeros ejecutivos o consultores, sea por razón de edad, sexo, antigüedad u otra circunstancia, salvo las ventajas que sean inherentes al correcto desempeño de cargos sindicales.

## **CAPÍTULO V**

### **5. Presentación de encuestas y análisis de resultados sobre la participación de la mujer en el ámbito sindical guatemalteco**

#### **5.1. Generalidades**

El presente capítulo se destina a la exposición de los datos recopilados tanto en el Departamento de Estadística del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala, así como del paso de encuestas a un grupo de cincuenta mujeres que laboraban en empresas que poseían organización sindical.

Los datos estadísticos sobre la participación de la mujer guatemalteca en el sindicalismo y sus puestos directivos se extrajeron de la consulta directa de los archivos sobre inscripciones de organizaciones sindicales. Para ello se consultaron las solicitudes de inscripción y modificación de quince sindicatos. Así, los datos que se presentan en el primer apartado son producto de dicha consulta.

Los resultados y el análisis de las encuestas sobre la participación de la mujer guatemalteca en el sindicalismo y sus puestos directivos, se extraen de un total de cincuenta encuestas distribuidas entre mujeres trabajadoras que laboraban en empresas que ya poseían organización sindical.

**5.2. Datos estadísticos sobre la participación de la mujer guatemalteca en el sindicalismo y sus puestos directivos.**

**Cuadro No. 4**

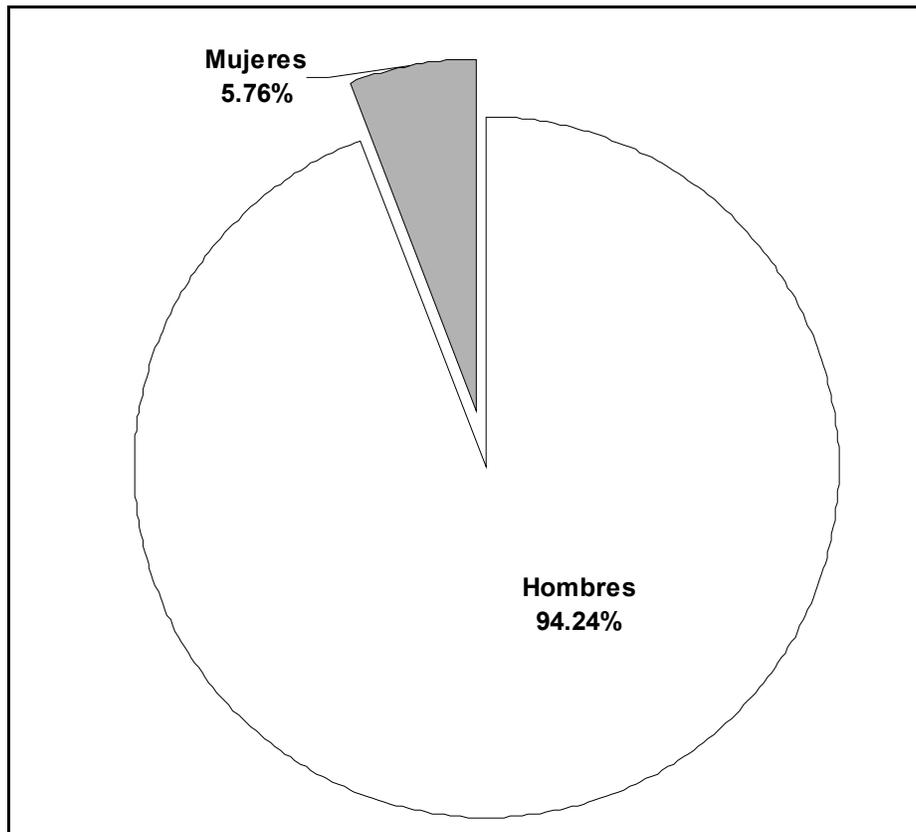
**Participación de la mujer en los comités ejecutivos sindicales**

Total de sindicatos consultados:	15	
Total de miembros de su comité ejecutivo:	139	100.00%
Total de hombres integrantes de su comité ejecutivo:	131	94.24%
Total de mujeres integrantes de su comité ejecutivo:	8	5.76%

Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Guatemala: febrero, 2004.

#### Gráfico No. 4

### Participación de la mujer en los comités ejecutivos sindicales



Fuente: Elaboración propia, con base en datos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Los resultados sobre la participación de la mujer guatemalteca en el sindicalismo y sus puestos directivos vienen a corroborar, parcialmente, la hipótesis planteada por el presente trabajo:

*El sindicalismo guatemalteco no responde a los principios democráticos de representación de género en sus órganos directivos...*

Si observamos el cuadro No. 1 (Pág. 61) relativo a la población

económicamente activa encontramos que las mujeres representan un 27% de ésta; luego, observado el gráfico No. 2 (Pág. 64) concluimos que solamente el 2.54% de la PEA femenina se encuentra sindicada.

De por sí la participación de la mujer en el ámbito laboral es inferior a la del hombre, a razón de una por cada tres de ellos, pero en materia de sindicalización la mujer representa, dentro de los trabajadores y trabajadoras sindicalizados, un 19% de los mismos (vea cuadro No. 3; Pág. 63). Este último dato no debe resultar tan desalentador, si tomamos en cuenta que de 1996 a 2004 la cifra se incrementó de un 9.41% al 19.74% referido (vea cuadros Nos. 2 y 3; Págs. 62 y 63).

Lo lamentable es que, si bien la participación de la mujer trabajadora se ha visto incrementada ostensiblemente (un 10% en los últimos 8 años) dicha participación ha implicado propiamente la afiliación, no así la ocupación de cargos de dirección a lo interno de los sindicatos.

Si las mujeres representan un 19.74% de los afiliados a los sindicatos dicha proporción debería verse reflejada, por lo menos medianamente, en los órganos de dirección de dichas organizaciones. Esto no es así. Según los datos obtenidos de la revisión de los expedientes de 15 sindicatos, solamente el 5.76% de las mujeres se encuentra ocupando cargos en el comité ejecutivo del sindicato al que pertenecen.

De los sindicatos consultados solamente tres contaban con presencia de mujeres en su comité ejecutivo; los otros relegaban la participación de las mismas a secretarías de segunda categoría.

Los datos anteriores corroboran la existencia del problema relativo a la falta de representación de género a lo interno de los sindicatos guatemaltecos, lo que a la vez implica la ausencia de democracia dentro de los mismos, y es que la democracia no se agota con la simple participación de los afiliados; la democracia debe ser y es un compromiso del sindicalismo. Los sindicatos tienen el compromiso de fomentar la

democracia interna y externa, y, mejor aún, de educar y capacitar a sus afiliados para vivir en democracia. Situaciones o presupuestos que son ajenos al sindicalismo actual.

En razón de lo anterior y con base en los datos que se expondrán en adelante podemos concluir que:

*El sindicalismo guatemalteco no responde a los principios democráticos de representación de género en sus órganos directivos, debido a la cultura machista imperante en nuestra sociedad, al escaso nivel educativo de las mujeres, y a la lucha por el poder hegemónico que se da en el seno de los sindicatos. Ello conlleva a que los sindicatos guatemaltecos no posean una verdadera perspectiva de género en sus políticas sociales y económicas, y carezcan de legitimidad en la toma de decisiones.*

Dicha situación implica, a su vez, que las luchas y reivindicaciones sindicales solamente llevan inmersas las necesidades que manifiestan los trabajadores sindicalizados, la mayoría de las veces ignoran las necesidades planteadas por las mujeres, y con ello limitan un mayor beneficio para todos sus afiliados.

**5.3. Resultado y análisis de las encuestas sobre la participación de la mujer guatemalteca en el sindicalismo y sus puestos directivos.**

Pregunta No. 1

**¿Cuánto tiempo tiene de laborar en su actual empleo?**

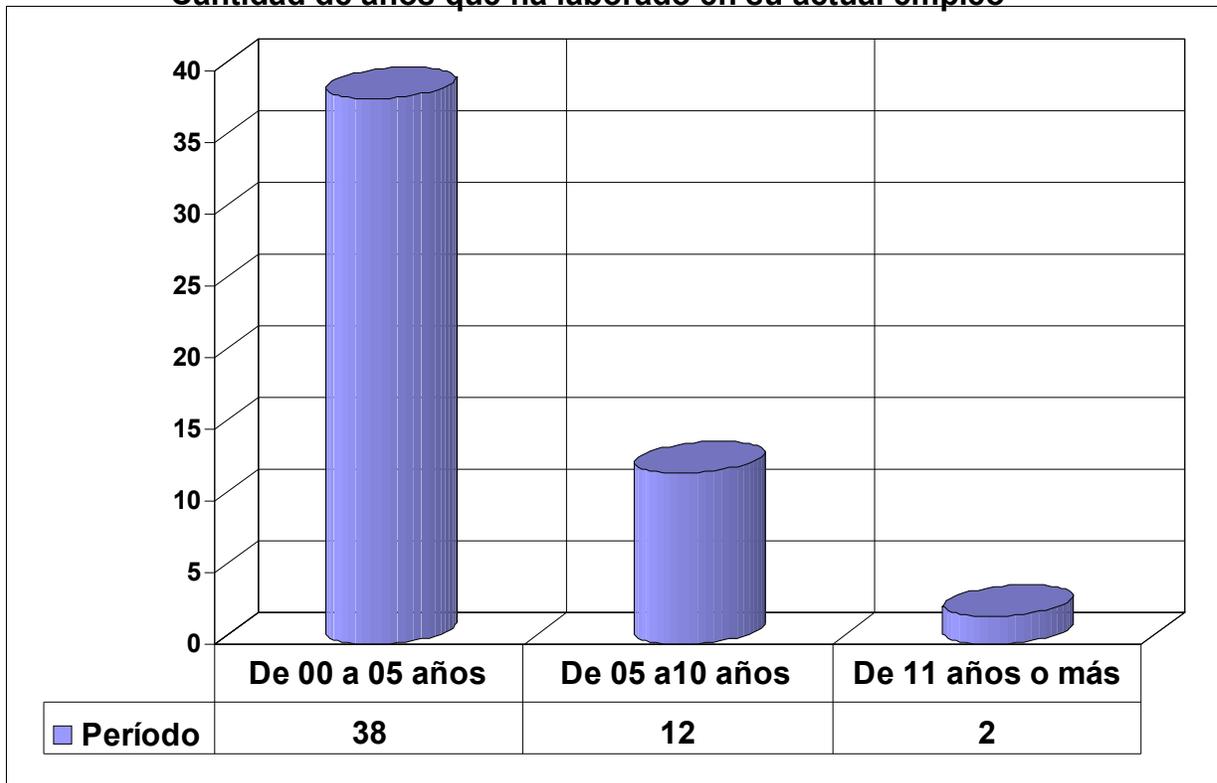
**Cuadro No. 5**

De 00 a 05 años:	36	72.00%
De 06 a 10 años:	12	24.00%
De 11 años o más:	02	04.00%
Total de entrevistados:	50	100.00%

Fuente: investigación de campo, departamento de Guatemala, municipio de Guatemala: enero, 2004.

**Gráfico No. 5**

**Cantidad de años que ha laborado en su actual empleo**



Fuente: investigación de campo, departamento de Guatemala, municipio de Guatemala: enero, 2004.

De los datos anteriores evidenciamos la aún reciente tendencia de la mujer a integrarse a la actividad económica del país.

Resulta alarmante establecer que más del 70% de las encuestadas no rebasan los cinco años de estabilidad laboral; un 24% ha laborado entre 6 y 10 años para su actual patrono; y, escasamente, un 4% excede los 11 años. Los datos anteriores demuestran gran movilidad de la mano de obra femenina y por consiguiente la inestabilidad laboral, lo que también podría considerarse como un factor que limite su participación dentro del movimiento sindical de su empresa, ya que no le permite fincar relaciones más estrechas con sus compañeros y compañeras de trabajo, amén de organizarse y participar en la institución sindical.

De las mujeres entrevistadas solamente un 4% poseía educación media; un 47% había concluido su educación primaria, y el restante 49% no había tenido acceso a educación formal, aunque la mayoría afirmó saber leer y escribir de manera deficiente.

Lo anterior deja abierto un gran campo de trabajo para el movimiento sindical guatemalteco: debe atender y educar a ese alarmante 49% de mujeres que carecen de instrucción. Es necesario recordar que en Guatemala el analfabetismo es mayor en las mujeres por la misma cultura machista que se ha heredado.

El elemento educativo ejerce grandes presiones en cuanto a la limitada participación de las mujeres en materia sindical; éstas se ven obligadas a competir con sus compañeros en inferiores circunstancias, lo cual se ve reflejado en su escasa representatividad.

Pregunta No. 2

¿Se encuentra afiliada a algún sindicato en su actual trabajo?

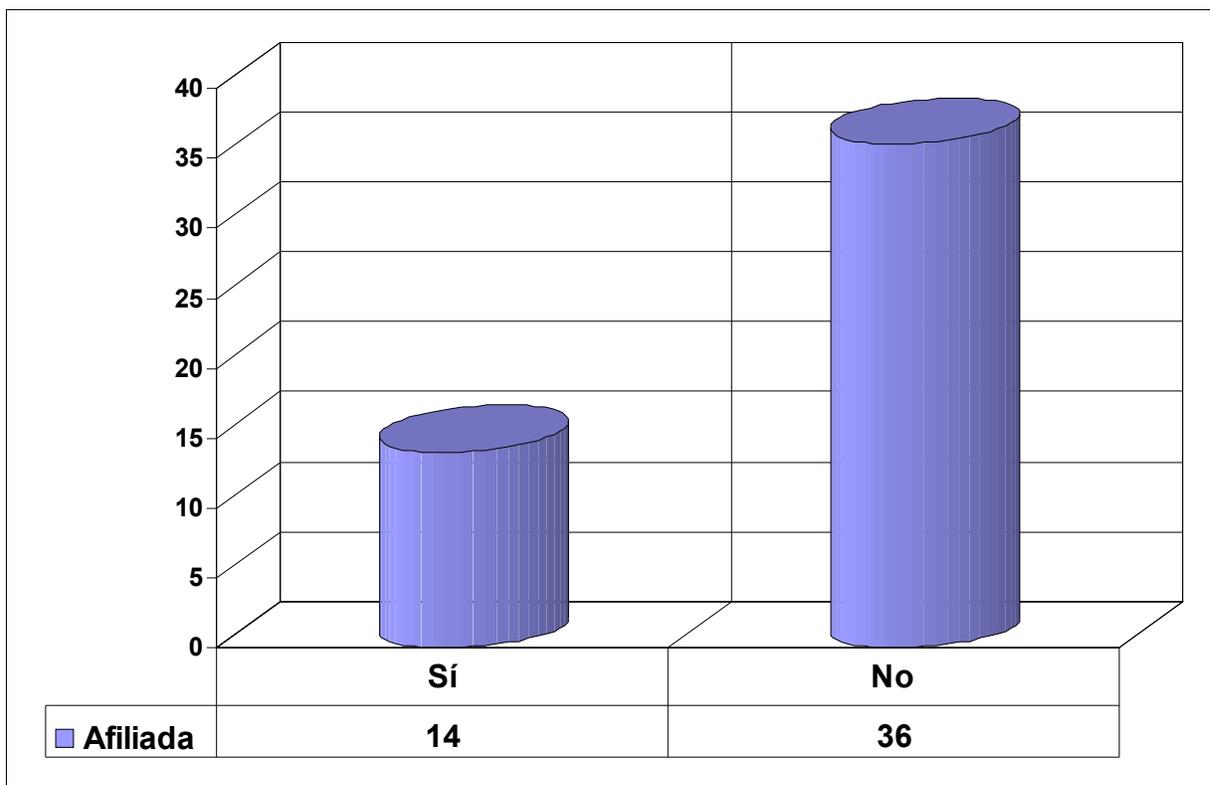
Cuadro No. 6

Sí:	14	28%
No:	36	72%

Fuente: investigación de campo, departamento de Guatemala, municipio de Guatemala: enero, 2004.

Gráfico No. 6

¿Se encuentra afiliada a algún sindicato en su actual trabajo?



Fuente: investigación de campo, departamento de Guatemala, municipio de Guatemala: enero, 2004.

Si comparamos los datos de las personas afiliadas a sindicatos, federaciones y confederaciones en Guatemala (cuadro No. 3; Pág. 63) dentro de las cuales la mujer tiene un 19.74% de participación, con las cifras de la presente encuesta que evidencian un 28%, los últimos datos resultan ser más alentadores, pero parciales al fin de cuentas.

Solamente tres de cada diez de las mujeres encuestadas se encuentran afiliadas en su sindicato. De por sí las féminas representan una cantidad menor en relación con los hombres en lo concerniente a la PEA, y las que laboran no encuentran atractivo o necesario participar en las organizaciones sindicales.

El desgaste interno de sus dirigentes; la falta de democracia a lo interno de las organizaciones sindicales; la discriminación de género; la cultura machista; el cacicazgo; la lucha, unas veces declarada y otras disfrazada, de los empresarios contra el movimiento sindical; la diversidad de funciones que asume la mujer en la sociedad: madre, esposa, trabajadora, educadora, doméstica, etcétera; su escasa instrucción, entre otros, son los factores que limitan una mayor y mejor participación de la mujer en el sindicalismo guatemalteco.

Uno de los factores más sentidos durante el paso de las encuestas es la diversidad de roles que debe o se ve obligada a desempeñar la mujer dentro de la sociedad. La falta de tiempo para actividades propias la agobian y pareciera ser que la sociedad la concibe como una persona cuyo fin es el servicio a los demás. En razón de ello sus necesidades son continuamente aplazadas en beneficio de otros.

Pregunta No. 2.1

**¿Por qué?**

Sí: 14

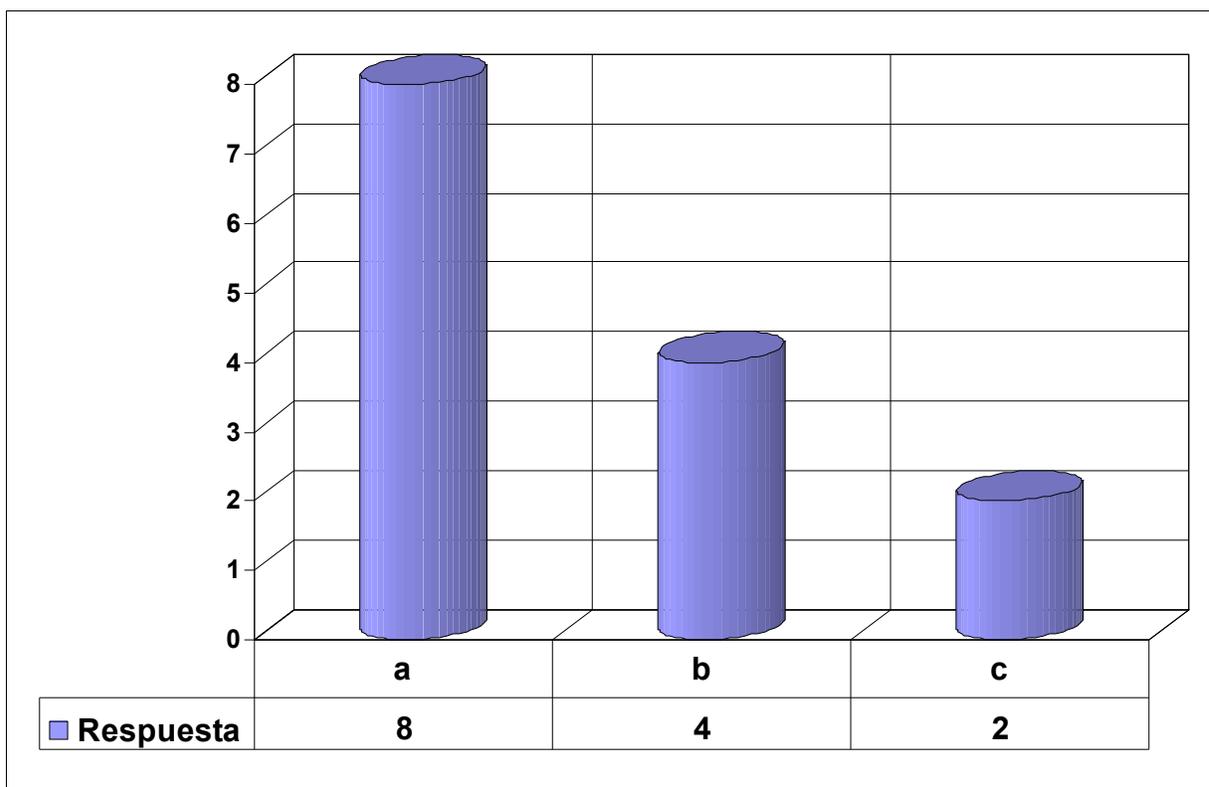
**Cuadro No. 7**

a. Para defender mis derechos:	8	16.00%
b. Para lograr un trato más digno como mujer y como trabajadora:	4	08.00%
c. Porque es importante la participación	2	04.00%

Fuente: investigación de campo, departamento de Guatemala, municipio de Guatemala: enero, 2004.

**Gráfico No. 7**

**¿Por qué participa en su sindicato?**



Fuente: investigación de campo, departamento de Guatemala, municipio de Guatemala: enero, 2004.

De la pregunta a las 14 mujeres que respondieron afirmativamente sobre si se encontraban afiliadas a algún sindicato dentro de su centro de trabajo, podemos colegir que poseen una idea bastante clara sobre la función del sindicato y del por qué de la necesidad de su participación dentro de los mismos.

Un 16% fue contundente al responder: “*para defender mis derechos*”, evidenciando con ello la conciencia clara de que los derechos de la clase trabajadora en Guatemala son irrespetados, tanto por el Estado como por la clase patronal, y la situación empeora cuando hablamos de los derechos específicos de las mujeres trabajadoras.

Entonces las mujeres encuestadas ven en el sindicalismo un excelente instrumento para la defensa de sus derechos: solamente organizadas podrán hacer que se respeten sus derechos, y aspirar a mejorar y ampliar el catálogo de los mismos.

Un 8% opinó que su participación en el sindicalismo obedecía a un objetivo determinante: *alcanzar un trato más digno como mujer y como trabajadora*. Esto denota que las mujeres trabajadoras están sabidas del trato desigual del que son objeto como mujeres; esto incluye el trato que reciben por parte de sus propios compañeros, así como del patrono y sus representantes; y como trabajadoras, ya que por lo general los puestos medios de dirección en muy escasas ocasiones les son asignados por considerarlas incapaces de inspirar respeto hacia sus demás compañeros y compañeras; además, el trato desigual se refleja en la diferencia de salarios entre hombres y mujeres, faltando al principio de *A igual trabajo ejercido en iguales condiciones de capacidad y antigüedad, igual salario*.

Por último, un 4% indicó que su militancia en el sindicato derivaba de que consideraban que la participación es importante para la consecución de todos los fines anteriormente esbozados.

Pregunta No. 2.1

**¿Por qué?**

No: 36

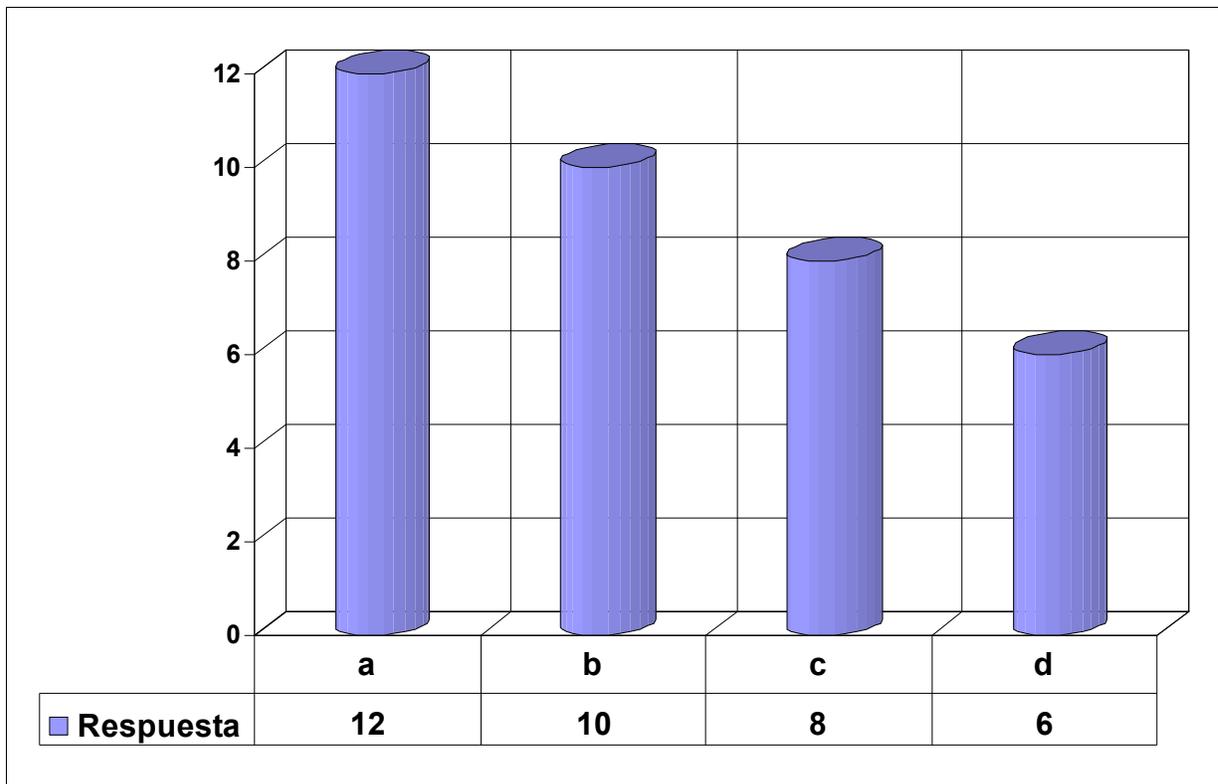
**Cuadro No. 8**

a. Para evitar problemas con el patrono:	12	24.00%
b. No poseo tiempo:	10	20.00%
c. No hay espacios de participación para la mujer:	8	16.00%
d. No me gusta la política:	6	12.00%

Fuente: investigación de campo, departamento de Guatemala, municipio de Guatemala: enero, 2004.

**Gráfico No. 8**

**¿Por qué participa en su sindicato?**



Fuente: investigación de campo, departamento de Guatemala, municipio de Guatemala: enero, 2004.

Recordamos que a la pregunta No. 2 un 76% respondió que no se encontraba afiliada a ningún sindicato. Porcentaje por demás alarmante que, a su vez, reviste de importancia al conocer los motivos que aducen las entrevistadas para no participar dentro de las organizaciones sindicales.

De las encuestadas, un 24% respondió que no se afiliaba a ningún sindicato *para evitar problemas con el patrono*. La situación, con base en los comentarios obtenidos, derivaba de dos premisas. La primera: el sector patronal ve en el sindicalismo un enemigo a vencer. La segunda: no afiliándose al sindicato disminuyen las probabilidades de ser despedida o molestada por el patrono y sus representantes.

Se colige que, tanto patronos como sindicalistas aún guardan fuertes resabios del conflicto tanto armado como ideológico que confrontó a la sociedad guatemalteca. El sindicalismo se encuentra en una etapa de crisis y legitimidad, no posee la fuerza que antaño tenía (1944-1954), y es incapaz de defender los derechos e intereses de sus afiliados.

Otra de las respuestas que justificaban la no-participación en el sindicato fue: *no poseo tiempo* (20%), lo cual deriva de los múltiples cargas que la sociedad machista ha impuesto a las mujeres guatemaltecas, al extremo de no tener ni tiempo para sí misma menos para la participación sindical.

Un 16% opinó que *no hay espacios para la participación de la mujer*, lo que implica que la mujer trabajadora conoce la necesidad de la lucha por sus derechos, pero que no ve en el sindicato una estructura democrática en donde todos puedan participar, organizarse y dirigir en igualdad de circunstancias.

Por último, un 12% simplemente indicó que: *no le gusta la política*, denotando el enlace inmediato que se hace del sindicalismo y política, y la tan deteriorada imagen de esta última, específicamente de sus representantes.

### Pregunta No. 3

**¿Considera que en la dirigencia sindical se respetan las necesidades e intereses de las mujeres trabajadoras para la toma de sus decisiones?**

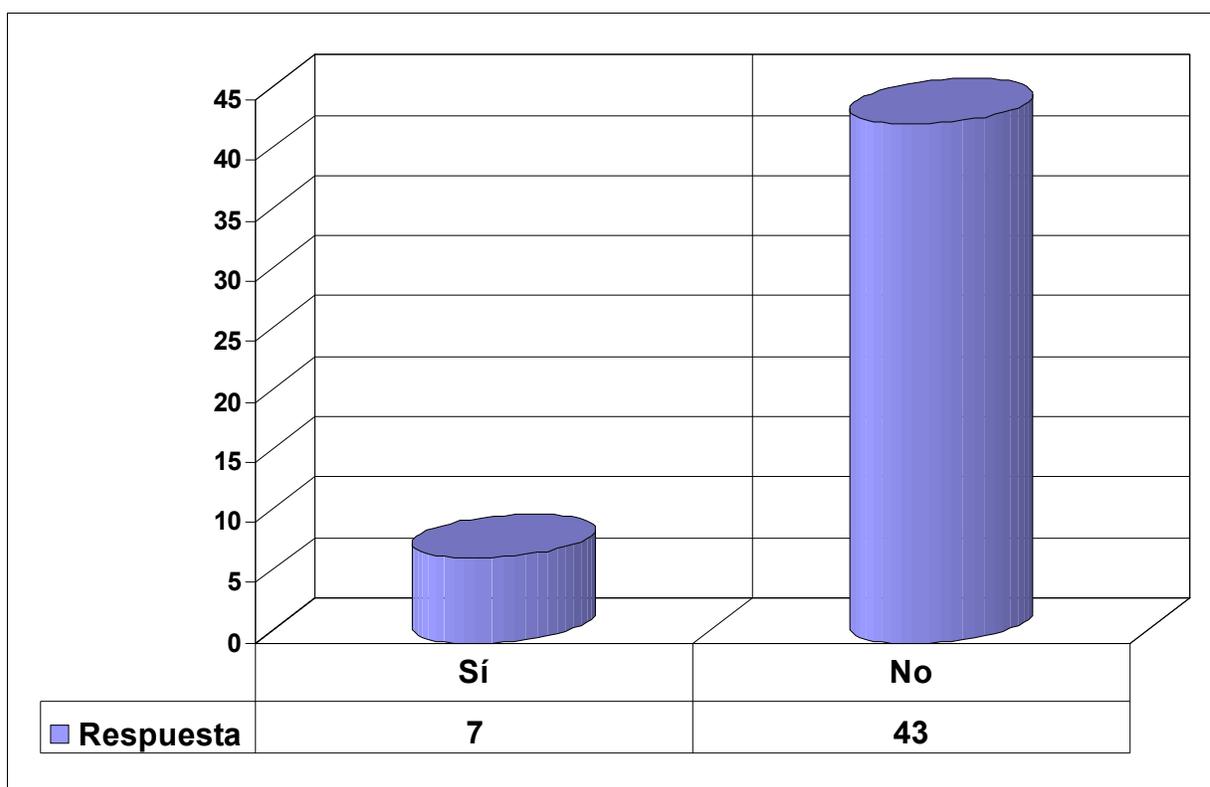
**Cuadro No. 9**

Sí:	07	14.00%
No:	43	86.00%

Fuente: investigación de campo, departamento de Guatemala, municipio de Guatemala: enero, 2004.

**Gráfico No. 9**

**¿Considera que en la dirigencia sindical se toma en cuenta a la mujer para la toma de decisiones?**



Fuente: investigación de campo, departamento de Guatemala, municipio de Guatemala: enero, 2004.

En lo concerniente a si la mujer trabajadora considera que la dirigencia sindical respeta sus necesidades e intereses para la toma de decisiones, la respuesta fue por demás contundente.

Un 86% opinó que no. Dentro de dicho porcentaje no sólo se encuentran las mujeres no sindicalizadas sino un 50% de las sindicalizadas. Esto último evidencia que las mismas mujeres sindicalizadas reconocen y han evidenciado los graves problemas de legitimidad por los que atraviesa el sindicalismo guatemalteco.

La legitimidad se basa en que las decisiones asumidas por el sindicato sean el reflejo, lo más fiel posible, de la voluntad de sus afiliados e inclusive de sus no afiliados, ya que todos, al final, resultan ser trabajadores.

Entonces encontramos otro factor que limita la participación de las mujeres en el sindicalismo guatemalteco: la exclusión de que son víctimas al momento de trazar las directrices y las políticas del sindicato.

Solamente un 14% indicó que sí consideraba que la dirigencia sindical respeta sus necesidades e intereses para la toma de decisiones, pero se pudo colegir que a lo que hacían referencia era a aspectos comunes a todos los trabajadores, y que éstos eran de particular beneficio para los hombres, descartando beneficios específicos para las mujeres, a no ser la defensa de los ya reconocidos en la ley.

Pregunta No. 4

**¿Considera que existe democracia a lo interno de su organización sindical?**

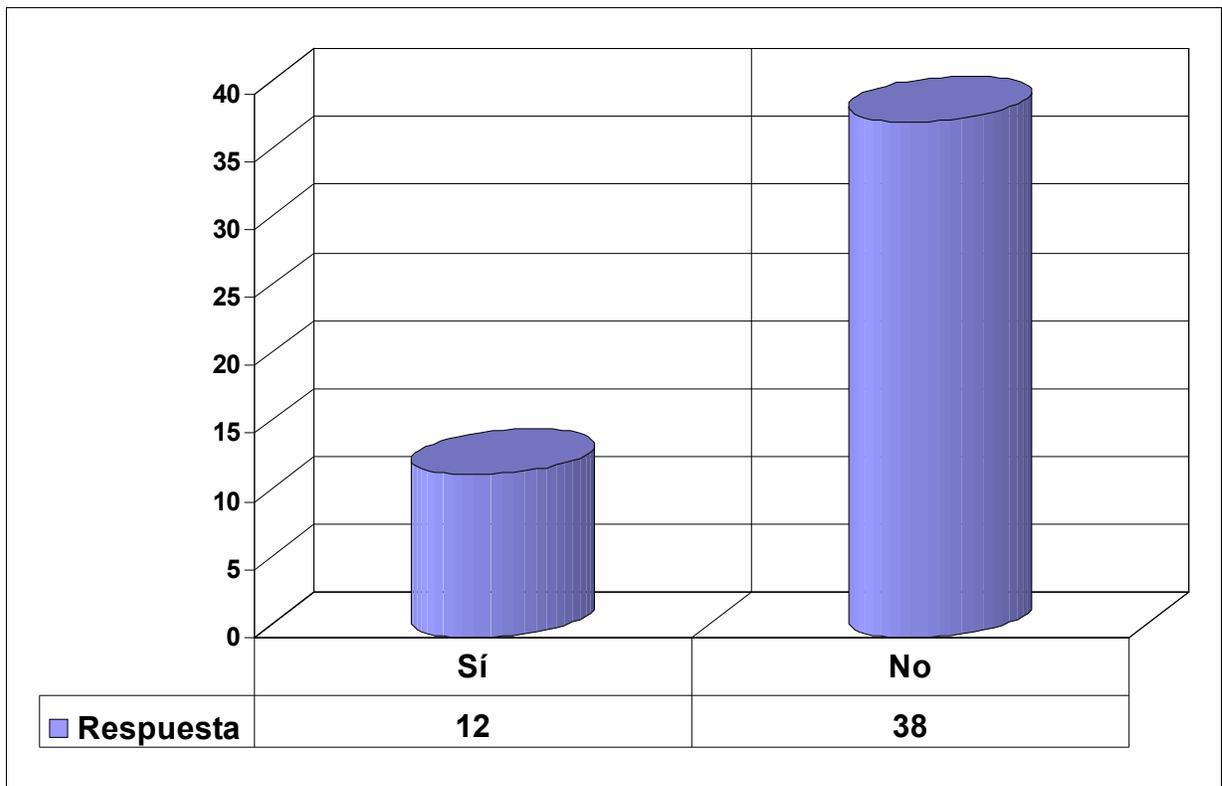
**Cuadro No. 10**

Sí:	12	24.00%
No:	38	76.00%

Fuente: investigación de campo, departamento de Guatemala, municipio de Guatemala: enero, 2004.

**Gráfico No. 10**

**¿Considera que existe democracia a lo interno de su organización sindical?**



Fuente: investigación de campo, departamento de Guatemala, municipio de Guatemala: enero, 2004.

Ya hemos establecido que la democracia es un sistema político basado en el reconocimiento del principio de que toda soberanía reside en el pueblo y, en consecuencia, en el derecho de todos los ciudadanos a participar en la administración del Estado (Pág. 73); sin embargo, la democracia no se agota en la participación dentro de la administración del Estado, concebido éste como gobierno. La democracia es parte de todo el quehacer del ser humano; ésta debe estar presente en todas las esferas de participación, tanto pública como privada.

Así, una de las características de las organizaciones sindicales debe ser la democracia interna, y ésta no se agota con la simple afiliación o el reconocimiento a elegir y ser electo. Medianamente se considera alcanzada la democracia cuando cada uno de los grupos que integran una organización, en este caso un sindicato, se ve representado en los órganos de dirección y ve reflejadas sus aspiraciones en las políticas adoptadas por los mismos; ello dotará tanto a los órganos directivos como a las políticas asumidas de legitimidad y hará que su gestión sea ampliamente respaldada por los grupos que lo conforman.

Bajo esta percepción, solamente un 24% de las encuestadas indicó que consideraba que a lo interno de su sindicato existía un ambiente democrático. Lo frustrante fue conocer que un 76% consideraba que no había un ambiente propicio para la democracia, evidenciando con ello la desconfianza hacia dichas organizaciones y de alguna manera que éstas les requerían su participación únicamente para apoyar sus políticas, mas no les permitían ser partícipes en la formulación de las mismas.

Se denotó también que no es necesario que las trabajadoras posean una definición de diccionario sobre lo que es democracia; ellas han percibido esencialmente que donde no se les otorga participación igualitaria y no se les toma en cuenta para aspectos trascendentales no existe democracia. Primariamente conciben la fórmula *participación igualitaria igual a democracia*.

Pregunta No. 4.1

**¿Por qué considera que existe democracia a lo interno de su organización sindical?**

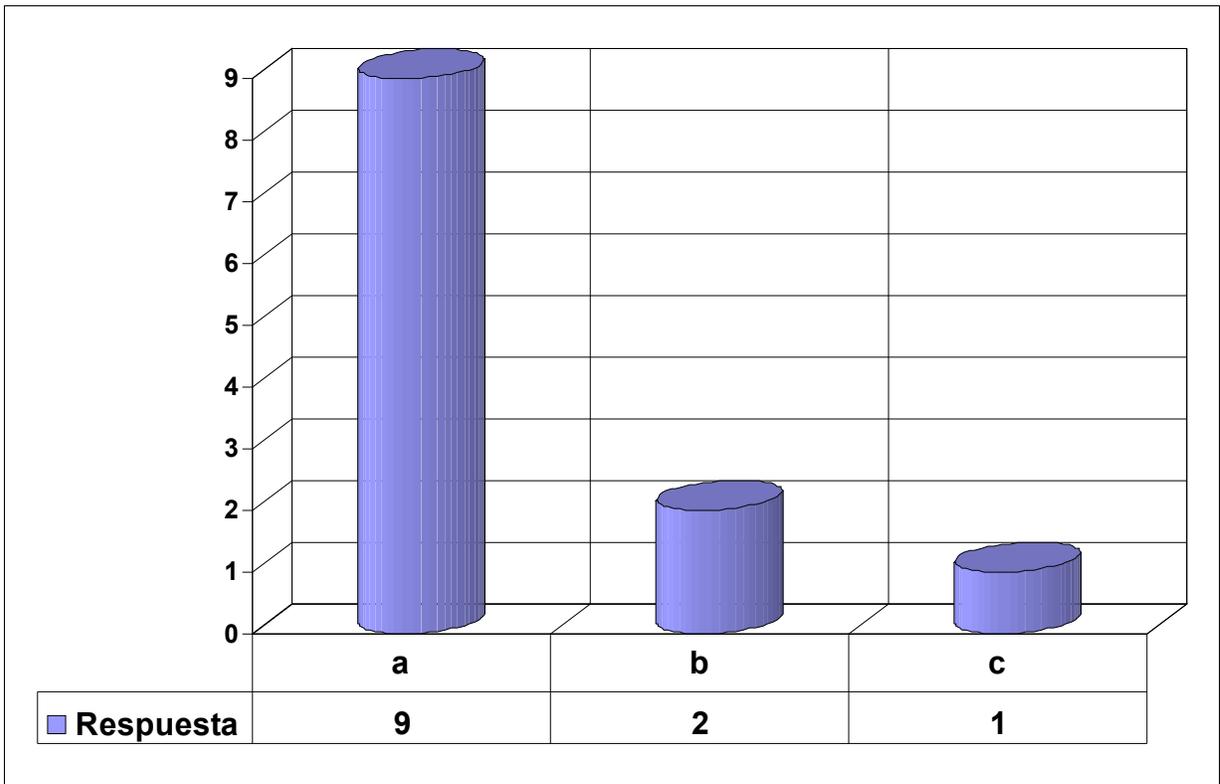
12:

**Cuadro No. 11**

a. Porque hay libertad de participación:	09	18.00%
b. Las decisiones se toman en consenso:	02	04.00%
c. Existe igualdad entre hombres y mujeres:	01	02.00%

Fuente: investigación de campo, departamento de Guatemala, municipio de Guatemala: enero, 2004.

**Gráfico No. 11**



Fuente: investigación de campo, departamento de Guatemala, municipio de Guatemala: enero, 2004.

Como ya se estableció en la pregunta No. 4, un 24% de las encuestadas considera que a lo interno de su sindicato sí existe la democracia. De éstas un 18% estableció que sí hay democracia debido a que dentro de dicha organización existe libertad de participación; algunas de ellas consideran que la participación por asistencia y la activista (vea: Pág. 80) agotan lo que es democracia, y de una manera u otra ven satisfechas sus expectativas si se les permite hacer presencia en las asambleas e involucrase en la ejecución de algunas actividades de mediana incidencia.

Un 4% fue más allá; consideró que sí existe democracia a lo interno de su sindicato porque las decisiones se toman en consenso. Ello implica que estas trabajadoras, a diferencia de las anteriores, tienen una expectativa más amplia y exigente de la democracia; ésta no se agota con la simple participación por asistencia y de tipo activista; se satisface, en buena medida, con la participación en la toma de decisiones (vea: Pág. 80).

Un 2% basó la democracia en que consideró esencial para efectividad la igualdad entre los hombres y las mujeres. Este aspecto es uno de los más importantes e incluso una de las principales actitudes a evaluar en cualquier organización sindical, ya que por la cultura en la que nos hemos educado, por lo general, la perspectiva de género tiende a menospreciar las capacidades de la mujer considerándola incapaz por el mismo hecho de ser mujer. Existe cierta concepción de que la mujer no fue creada o capacitada para la esfera pública, y que encomendarle un cargo de dirección implica tener que estarla fiscalizando continuamente para evitar que cometa errores. Cuando un cargo de dirección es encomendado a un hombre pareciera existir cierto ambiente de tranquilidad respecto de su posible gestión, sin que ello implique o se base en sus capacidades como ser humano sino que se basa en su sexo.

Pregunta No. 4.2

**¿Por qué considera que no existe democracia a lo interno de su organización sindical?**

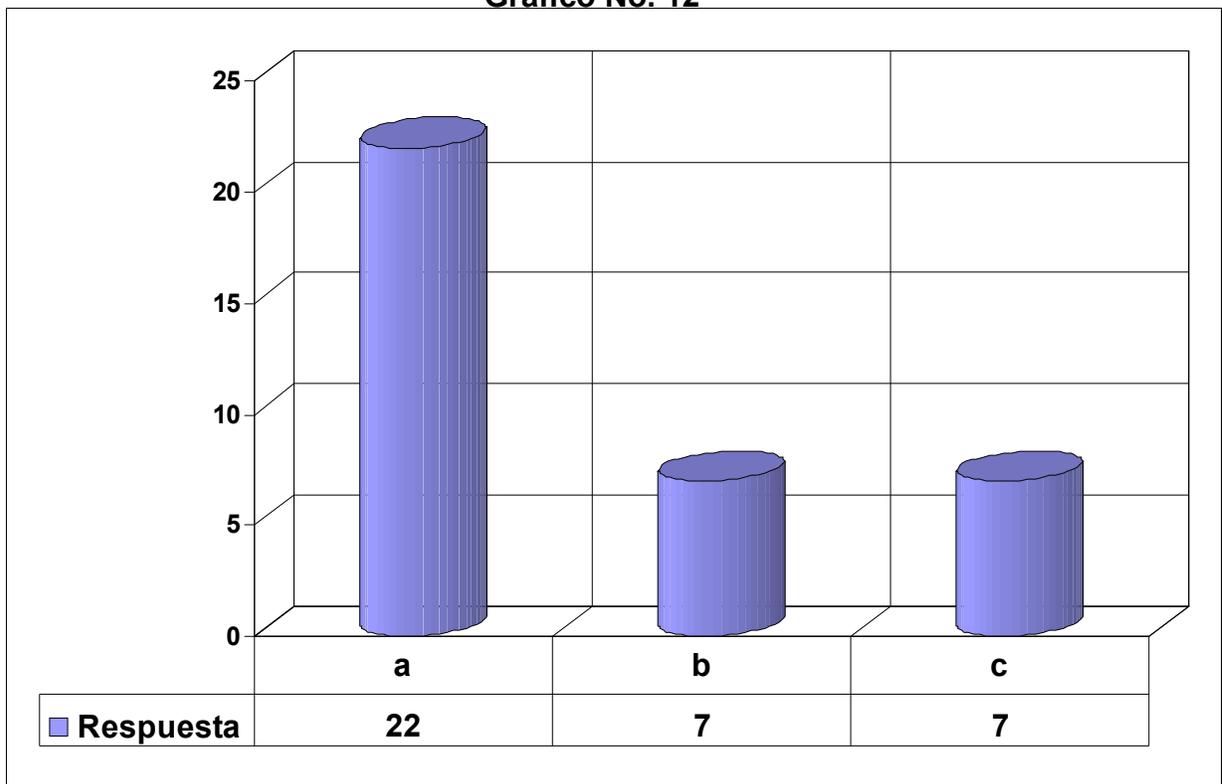
38:

**Cuadro No. 12**

a. Porque las decisiones siempre las toma un grupo reducido de los sindicalistas:	24	48.00%
b. Los cargos importantes nunca se rotan:	07	14.00%
c. Las opiniones de las mujeres no se toman en cuenta:	07	14.00%

Fuente: investigación de campo, departamento de Guatemala, municipio de Guatemala: enero, 2004.

**Gráfico No. 12**



Fuente: investigación de campo, departamento de Guatemala, municipio de Guatemala: enero, 2004.

Como ya se evidenció, un 76% del total de mujeres encuestadas considera que no existe democracia a lo interno de los sindicatos, situación que es contraria a la concepción que tienen sus dirigentes al considerar que existe democracia simplemente porque a ninguna se le ha vedado, de forma expresa, su participación, ignorando que existe toda una cultura de exclusión y posturas que se asumen aun de forma inconsciente que tienden a limitar la participación de la mujer en el ámbito sindical guatemalteco.

Un aspecto que me llenó de satisfacción es que las mujeres trabajadoras que fueron encuestadas tienen pleno conocimiento de la situación de exclusión que se da en contra de ellas en las organizaciones sindicales, y lo mejor, están dispuestas a hacer valer sus derechos y a tomar medidas tendentes a corregir y democratizar las organizaciones sindicales. Mucho tienen que ver en esto diversas organizaciones que se dedican a capacitar al sector femenino en lo concerniente a sus derechos y capacidades. La mujer trabajadora guatemalteca considera que tiene mucho que aportar al movimiento sindical; tal vez esta sea una de las mejores maneras de revitalizarlo y relegitimarlo.

Así, un 48% consideró que no existe democracia en la organización sindical, ya que son excluidas del ámbito de mayor incidencia: la participación de toma de decisiones.

Un 14% de las encuestadas tiene la percepción, acertada o errónea, de que en los cargos de dirección siempre se encuentran las mismas personas y que ello conlleva la imposibilidad de que otras participen en ellos.

Por último, un 14% consideró que la base de la democracia y la legitimidad reside en que la voluntad y el sentir de todos los grupos que conforman la organización sean tomados en cuenta. En razón de ello no podemos hablar de democracia cuando las opiniones de las mujeres no son tomadas en cuenta.

Pregunta No. 5

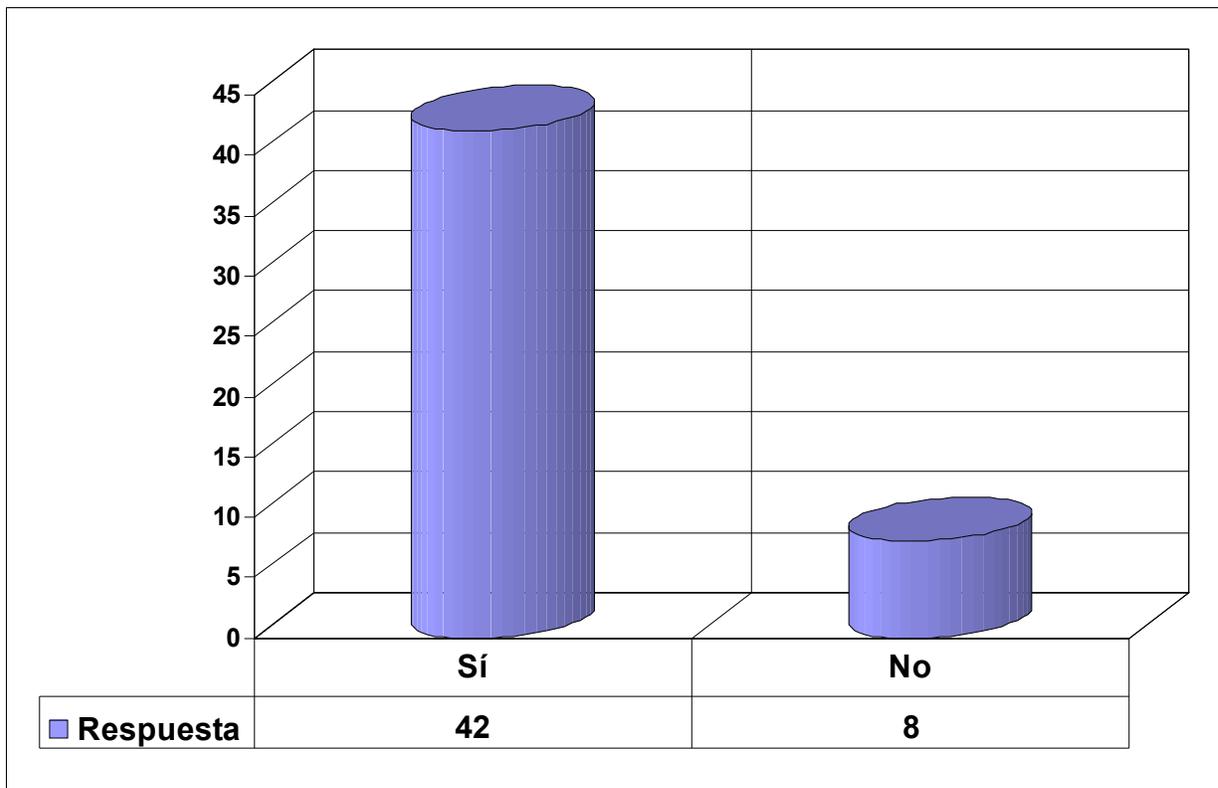
**¿Considera que existe discriminación hacia la mujer dentro de su organización sindical?**

**Cuadro No. 13**

Sí:	42	84.00%
No:	08	16.00%

Fuente: investigación de campo, departamento de Guatemala, municipio de Guatemala: enero, 2004.

**Gráfico No. 13**



Fuente: investigación de campo, departamento de Guatemala, municipio de Guatemala: enero, 2004.

Para nuestro estudio, la discriminación es un juicio de valor a través del cual se le asigna una ponderación mayor o menor, o un trato preferencial o inferior, a una persona. Para el caso que nos ocupa, la discriminación de género es el trato inferior que se le da a la mujer por el mismo hecho de ser mujer (vea: Pág. 67).

De una manera u otra la discriminación acompaña a todo ser humano, ya porque sea sujeto de ello o que la ejerza en contra de otra persona. Dentro de la sociedad guatemalteca el tema de discriminación es una práctica heredada desde la conquista y posterior colonización por parte de la Corona española. Las influencias religiosas que vinieron con la colonización arraigaron el machismo en el seno de las sociedades latinoamericanas. Así, la mayoría de nosotros y nosotras fuimos educados asignándonos roles específicos derivados de nuestro sexo: la mujer en la esfera privada, el hombre en la esfera pública; la mujer nace destinada a ser sumisa y obediente; el hombre es el jefe, destinado, por su naturaleza, a ser servido.

Estas concepciones, por demás erróneas, aún persisten en los hombres y, peor aún, en algunas mujeres. Sin embargo, un 84% de las mujeres encuestadas no considera que su papel sea igualitario a lo interno de las organizaciones sindicales; se consideran discriminadas por sus compañeros de trabajo, lo cual se evidencia con el escaso protagonismo asignado a las mismas en los puestos de dirección (un 5.76%; vea: cuadro No. 4, Pág. 106).

Escasamente, un 16% de las encuestadas consideró que no existe discriminación de género dentro de la organización sindical a la que pertenece. En este punto regresamos a lo ya sobradamente expuesto: muchas mujeres consideran que la igualdad en materia de participación a lo interno de las organizaciones sindicales se agota o se ve satisfecha con la participación por asistencia o activista. Lo anterior, sin embargo, no significa una condena al sindicalismo guatemalteco; algunos o un buen grupo de éstos no podrán discriminar a la mujer, pero la realidad nos evidencia que éstos son la excepción y no la generalidad.

Pregunta No. 5.2

**¿Por qué?**

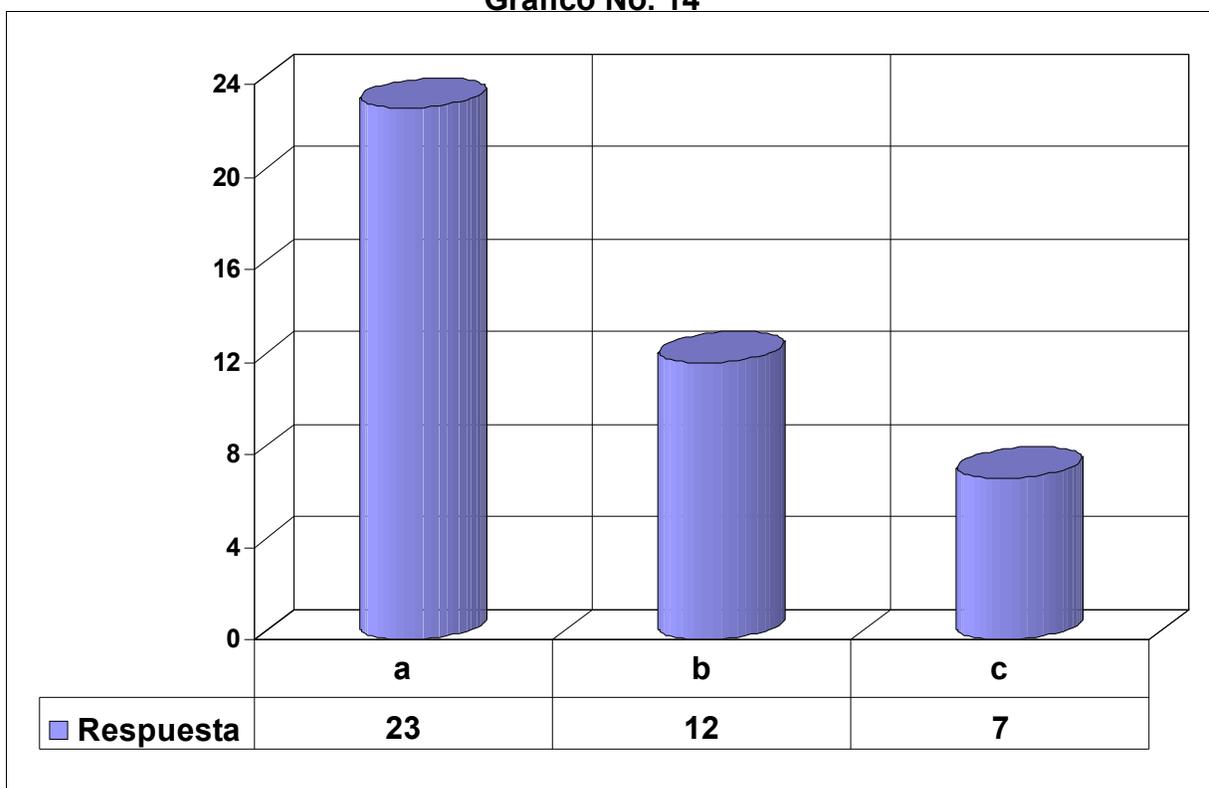
Sí: 42.

**Cuadro No. 14**

a. Porque los cargos directivos siempre los ocupan los hombres:	23	46.00%
b. Se considera a la mujer incapaz para el desempeño de cargos directivos:	12	24.00%
c. Las opiniones de las mujeres no se toman en cuenta:	07	14.00%

Fuente: investigación de campo, departamento de Guatemala, municipio de Guatemala: enero, 2004.

**Gráfico No. 14**



Fuente: investigación de campo, departamento de Guatemala, municipio de Guatemala: enero, 2004.

Entre las mujeres que opinaron que sí existía discriminación de género dentro de su sindicato (un 86%), se hicieron sentir los reclamos más profundos que éstas le tienen tanto a la sociedad como a sus compañeros sindicalistas.

Un 46% indicó que la discriminación hacia las mujeres es por demás evidente en los cargos directivos, ya que éstos siempre son ocupados por hombres y en muy raras ocasiones se incluye a una mujer. Un 24% indicó que los miembros del sindicato, por lo general, consideran a la mujer incapaz para el desempeño de cargos directivos. La participación de la mujer en la esfera pública choca con la concepción que se tiene y que se ha manejado sobre la misma. La discriminación en la sociedad guatemalteca sólo puede parangonarse con el racismo, dos falencias por demás sentidas a lo interno de nuestro conglomerado.

Un 14% de las encuestadas indicó que se sentían discriminadas en las organizaciones sindicales ya que éstas no asumen una perspectiva de género, negándose de forma indirecta a enriquecerse con la percepción que tienen las mujeres en cuanto a cuáles son las políticas y directrices que debe asumir el movimiento sindical guatemalteco.

El sindicalismo guatemalteco, en lo que se refiere a género, debe dar ese salto cualitativo que lo lleve a ser incluyente, tomando para sí los más sentidos reclamos de las mujeres trabajadoras. Sólo así podrá propiciar su legitimación.

Hay un tema que siempre ha afectado a la mayoría de mujeres guatemaltecas: el racismo. Sin embargo, en el decurso de la investigación éste no se percibió entre las respuestas de las mujeres trabajadoras entrevistadas. Considero que ello se debió a que la investigación se desarrolló en el casco urbano de la ciudad capital en el cual la presencia de la mujer indígena en las empresas es menos notoria, debido, entre otros factores, al alto índice de asimilación cultural a que se ven expuestas las mujeres indígenas en el casco urbano.

Pregunta No. 5.2

¿Por qué?

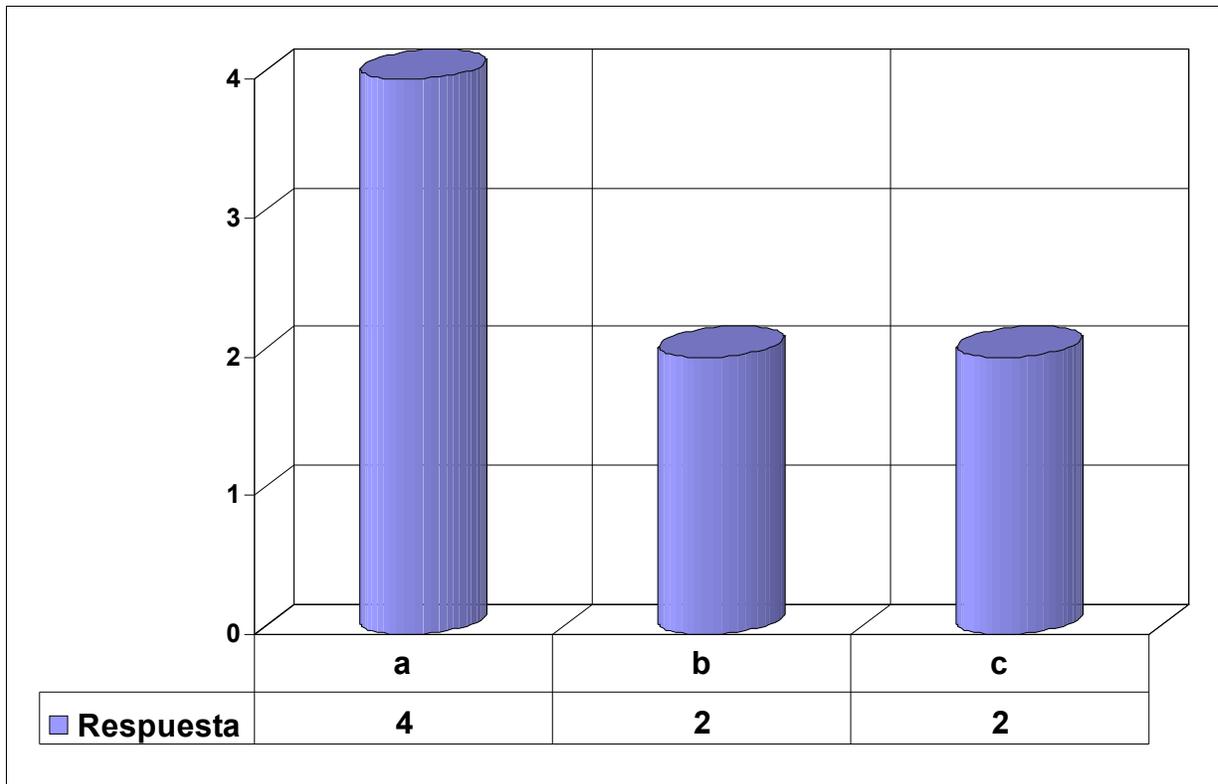
No: 8.

**Cuadro No. 15**

a. La participación es igualitaria:	04	08.00%
b. Los cargos son asignados por la Asamblea General del sindicato:	02	04.00%
c. Lo que se ve de una persona es su capacidad, no su sexo:	02	04.00%

Fuente: investigación de campo, departamento de Guatemala, municipio de Guatemala: enero, 2004.

**Gráfico No. 15**



Fuente: investigación de campo, departamento de Guatemala, municipio de Guatemala: enero, 2004.

Un 16% de las encuestadas considera que no existe discriminación a lo interno de las organizaciones sindicales. Esto, si bien es una percepción excepcional, indica que de alguna manera las organizaciones sindicales están comenzando a ser incluyentes, pero dicha inclusión es por demás lenta o tardía; la mujer guatemalteca ya no está dispuesta a ser relegada otro siglo más.

Así, un 8% consideró que no existe discriminación de género, ya que todos los miembros del sindicato tienen igualdad de derechos y obligaciones; en éste la participación tanto de hombres como de mujeres es igualitaria.

Un 4% considera que no existe discriminación en contra de las mujeres, ya que los cargos son asignados mediante procesos de elección democráticos en los cuales todos los votos, sean de trabajadores o trabajadoras, tienen igual valor. Y si es la Asamblea General la que asigna los cargos, esto implica que también las mujeres que votan han elegido a sus directivos.

Otro 4% indicó, en congruencia con las argumentaciones anteriores, que lo importante no es el sexo del candidato o candidata; lo que se evalúa para su designación es su capacidad. Sobre esta argumentación considero estar parcialmente de acuerdo, ya que creo que la aptitud para dirigir las organizaciones sindicales la poseen tanto trabajadores como trabajadoras. El problema radica en que a la mujer se le ha excluido en lo que se refiere a experiencias y capacitaciones para dichos cargos, lo cual, a la larga, ha implicado mantener el statu quo dentro del sindicalismo guatemalteco.

Pregunta No. 6

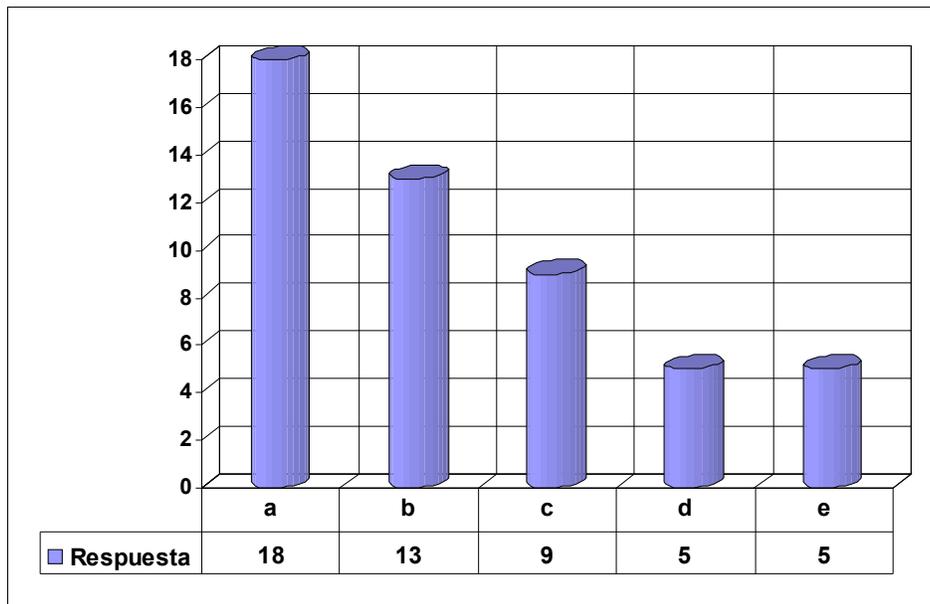
**En cuanto a sus políticas, ¿de qué forma considera que influiría una equitativa participación de las mujeres en los órganos de dirección del sindicato?**

**Cuadro No. 16**

a. Las reivindicaciones sociales serían de tipo incluyente y no solamente contemplarían las necesidades de los hombres:	18	36.00%
b. Existiría una mejor percepción de los fenómenos laborales, tanto a lo interno como a lo externo de las organizaciones y empresas:	13	26.00%
c. Se rompería el caciquismo dentro de las organizaciones sindicales, siempre dirigidas por unos pocos hombres:	9	18.00%
d. Aprenderíamos a vivir en democracia y a reconocernos como iguales:	5	10.00%
e. Otros	5	10.00%

Fuente: investigación de campo, departamento de Guatemala, municipio de Guatemala: enero, 2004.

**Gráfico No. 16**



Fuente: investigación de campo, departamento de Guatemala, municipio de Guatemala: enero, 2004.

Lo más importante de las respuestas obtenidas a la presente pregunta fue la diversidad de las mismas, lo que a su vez implica la conciencia de las trabajadoras guatemaltecas que tienen mucho que aportar al movimiento sindical, el cual se vería enriquecido con su participación y a su vez incrementaría su presencia en los centros de trabajo.

Un 36% de las encuestadas consideró que lo más importante era que las políticas de los sindicatos se tornarían incluyentes, lo cual legitimaría las mismas al representar no sólo los intereses de un sector sino, en lo posible, de todos los sectores que lo integran.

Un 26% consideró que la equitativa participación de género en los sindicatos le permitiría poseer una mejor percepción de los fenómenos laborales con lo cual sus políticas tenderían a ser más acertadas.

Un 18% evidenció la necesidad de romper el tan arraigado caciquismo en la dirigencia sindical. El mensaje es claro: si el sindicalismo guatemalteco quiere sobrevivir y retomar su papel protagónico debe abrirse a la democracia.

Un 10%, muy congruente con la respuesta anterior, indicó que la participación de las mujeres a lo interno del sindicato es la mejor escuela para todos los afiliados para aprender a vivir en democracia.

En conclusión, todas las entrevistadas evidenciaron que la influencia de una equitativa participación de las mujeres en los órganos de dirección de los sindicatos sería positiva, y que ésta es necesaria si los sindicatos desean una mayor participación del sector femenino dentro de sus organizaciones. Cierro el presente trabajo con una frase obtenida cuando desarrollé las encuestas: *Las mujeres trabajadoras solamente estamos dispuestas a participar en el movimiento sindical en condiciones de igualdad; de lo contrario no nos interesa dicho movimiento.*

## CONCLUSIONES

1. El sindicalismo guatemalteco no responde a los principios democráticos de representación de género en sus órganos directivos, debido a la cultura machista imperante en nuestra sociedad, al escaso nivel educativo de las mujeres, y a la lucha por el poder hegemónico que se da en el seno de los sindicatos. Ello conlleva a que los sindicatos guatemaltecos no posean una verdadera perspectiva de género en sus políticas sociales y económicas, y carezcan de legitimidad en la toma de decisiones.
2. Las mujeres guatemaltecas representan un 27% de la población económicamente activa, de la cual solamente el 2.54% de la PEA femenina se encuentra sindicalizada. De por sí la participación de la mujer en el ámbito laboral es inferior a la del hombre a razón de una por cada tres hombres, pero, en materia de sindicalización la mujer representa, dentro de los trabajadores y trabajadoras sindicalizados, un 19% de los mismos. Este dato no debe resultar tan desalentador, si tomamos en cuenta que de 1996 al 2004 la cifra se incrementó de un 9.41% al 19.74% referido. Lo lamentable es que, si bien la participación de la mujer trabajadora se ha visto incrementada ostensiblemente (un 10% en los últimos 8 años) dicha participación ha implicado propiamente la afiliación, no así la ocupación de cargos de dirección a lo interno de los sindicatos.
3. En Guatemala, el nivel de participación de las mujeres sindicalizadas en los órganos de dirección de sus respectivos sindicatos es precario, apenas alcanza un 5.76%, mientras que las mujeres afiliadas representan un 19.74% del total de trabajadores y trabajadoras afiliados a los sindicatos. Así, la cantidad de trabajadoras afiliadas no se ve reflejada en sus órganos de dirección.
4. El desgaste interno de sus dirigentes; la falta de democracia a lo interno de las organizaciones sindicales; la discriminación de género; la cultura machista; el

cacicazgo; la lucha, unas veces declarada y otras disfrazada, de los empresarios contra el movimiento sindical; la diversidad de roles que asume la mujer en la sociedad: madre, esposa, trabajadora, educadora, doméstica, etcétera; su escasa instrucción, entre otros, son los factores que limitan una mayor y mejor participación de la mujer en el sindicalismo guatemalteco.

5. Una de las características de las organizaciones sindicales debe ser la democracia interna, y ésta no se agota con la simple afiliación o el reconocimiento a elegir y ser electo. Medianamente se considera alcanzada la democracia cuando cada uno de los grupos que integran una organización, en este caso un sindicato, se ve representado en los órganos de dirección y ve reflejadas sus aspiraciones en las políticas adoptadas por los mismos; ello dotará tanto a los órganos directivos como a las políticas asumidas de legitimidad y hará que su gestión sea ampliamente respaldada por los grupos que lo conforman.
6. El sindicato no solamente debe promover estructuras sindicales democráticas, sino también relaciones personales democráticas; este es uno de los cambios importantes que apoyaría la participación efectiva de las mujeres en una democracia sindical.
7. Existe diferencia entre sexo y género; el sexo se refiere a las características biológicas de las personas, mientras que el género son características sociales, en otras palabras, el sexo se trae cuando se nace y el género se va aprendiendo a partir de cuando se nace. Así, la forma en que se va aprendiendo el género es mediante la socialización. Este es un proceso muy largo, mediante el cual las personas vamos interiorizando los papeles que nos *corresponde* cumplir en la sociedad y las actividades que debemos realizar de acuerdo con nuestro sexo. La primera institución socializadora fue la familia cercana. Es desde ahí donde se les dice a los niños y las niñas cómo deben vestirse, cómo deben actuar cuando hay visitas, cómo deben sentarse a la mesa y qué actividades pueden hacer de acuerdo con su sexo.

8. Entre los aportes de la perspectiva de género y la participación igualitaria de las mujeres en el sindicalismo guatemalteco se pueden mencionar: a) la legitimidad de las reivindicaciones sociales planteadas por los sindicatos; b) una mejor percepción de los fenómenos laborales, tanto a lo interno como a lo externo de los centros de trabajo; c) la democratización de las organizaciones sindicales; d) los sindicatos se constituirían en escuelas de la democracia.

## *RECOMENDACIONES*

1. Establecida la escasa participación de la mujer trabajadora en la conformación y dirección de los sindicatos guatemaltecos es necesario, para partir de un marco de equidad de género, establecer mediante una reforma al Código de Trabajo, cuotas de participación dentro de los órganos directores de los sindicatos, en el sentido de que la cantidad de trabajadoras afiliadas se vea reflejada en los órganos directivos.
2. Aparejado a los cambios relativos a las cuotas de participación de las mujeres dentro de los sindicatos, es necesario que se analicen diferentes opciones que tiendan a transformar las relaciones que se dan al interno de los mismos para propiciar su horizontalidad y, por consiguiente, disminuir su actual carácter vertical.
3. Es necesario que se realicen jornadas de información y formación dirigidas a las mujeres trabajadoras; ello con el fin de difundir los beneficios del sindicalismo y la necesidad de estar representadas en los diferentes órganos de dirección de dichas entidades, evidenciando la necesidad de que los sindicatos se encuentren equitativamente conformados y representados.

## **ANEXO**

### **MANIFIESTO DE MUJERES SINDICALISTAS**

**8 DE MARZO DE 2002**

#### **Por un sindicalismo de clase no patriarcal**

Las mujeres constituyen el 50% de la población mundial, un 38% de la población económicamente activa sólo poseen el 1% de la riqueza y soportan el 100% de las obligaciones familiares.

Allí donde las mujeres hemos luchado hemos conseguido importantes conquistas. Las Conferencias de El Cairo de 1994 y Beijing de 1995, estarían expresando tales conquistas. Se dice incluso que estaríamos viviendo el derrumbe de la cultura patriarcal abriendo espacios para una nueva relación de género, donde lo femenino dejaría de jugar un papel de subordinación. Sin embargo, cuando miramos al mundo del trabajo podemos identificar claramente lo limitados que son estos avances para la mujer trabajadora.

Gracias a las aportaciones de los movimientos feministas de los años sesenta surgieron los primeros estudios sobre el mundo del trabajo desde la perspectiva de género.

Las políticas neoliberales han reforzado los viejos patrones procedentes del patriarcado para consolidar el papel dependiente y subordinado de la mujer en el mercado del trabajo. Estas políticas se concretan en el estado español con las siguientes medidas:

- Desregularización del mercado de trabajo con el consiguiente aumento de la precariedad, trabajo a tiempo parcial y de la economía sumergida. La aplicación de estas medidas comporta una indefensión de la mujer al carecer de derechos laborales y la imposibilidad de participar sindicalmente.
- La creación de empleo a tiempo parcial con perfil femenino supone que el salario de la mujer se reduce al 44% del del hombre, consolidando la dependencia económica de la mujer.
- Este tipo de contratación junto con la ausencia de las mujeres en el mercado laboral para dedicarse al cuidado del hogar (hijos, padres, personas enfermas, etc.) ha supuesto que muchas de ellas no hayan cotizado el número de años estipulados para percibir una pensión contributiva, hecho que minimiza gravemente el trabajo aportado por la mujer a la sociedad a la vez que la aboca a una situación de extrema pobreza.
- Asimismo, las privatizaciones en los ámbitos de la sanidad y de la enseñanza se convierten en un arma de doble filo; por un lado, al ser en estos sectores muy fuerte la presencia femenina se expulsa al desempleo o al trabajo precario a miles de mujeres, y por otro, al estar estos servicios destinados al bienestar y el cuidado de la sociedad, su reducción en el ámbito público y su planificación desde perspectivas lucrativas obligan de nuevo a la mujer a retornar al hogar.
- Con las medidas que propone y quiere aplicar el gobierno en materia de conciliación de la vida laboral y familiar de nuevo reduce derechos adquiridos de la mujer (las 16 semanas de permiso por maternidad se reducen a 6, si se comparten con el cónyuge) y aumenta su sentimiento

de culpabilidad al querer realizar las mismas actividades que una mujer que realiza en exclusiva el trabajo doméstico.

Ante todas estas políticas como mujeres sindicalistas planteamos ir hacia un nuevo sindicalismo que utilice otros medios para acceder a las mujeres trabajadoras, empleadas la mayoría en trabajos precarios, o las trabajadoras inmigrantes, ya que estamos viviendo tal situación de clandestinidad donde las reuniones no pueden hacerse en el marco de la empresa, o donde la denuncia debe ampararse en trabajadores o trabajadoras con una situación laboral más estable, que las herramientas tradicionales del sindicalismo no son suficientes. HEMOS DE RECUPERAR LA SOLIDARIDAD DE CLASE.

En el marco de la negociación colectiva las mujeres debemos luchar para que ésta garantice las reivindicaciones de género con el fin de que se consoliden en los convenios colectivos, tales como la promoción profesional, la formación, contra el acoso sexual y moral, etc.

Trabajar para que las mujeres sean conscientes de su realidad y quieran transformar la sociedad, viendo en el sindicalismo una herramienta útil para ello.

Potenciar que en los sindicatos haya un compromiso claro para facilitar la presencia sindical de las mujeres, adaptando los tiempos sindicales a los de las mujeres, que son diferentes, a causa de la mayor dedicación a las tareas de cuidados.

Un compromiso concreto para que en las próximas elecciones sindicales se potencie que las mujeres ocupen cargos de responsabilidad y de representación.

***Dones Libertàries***

Central General de Trabajadores de España.

## BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO OLEA, Manuel. Introducción al derecho del trabajo. Madrid, España: Ed. Revista de Derecho Privado, 1968. 258 págs.
- BARASSI, Ludovico. Tratado del derecho del trabajo. Buenos Aires, Argentina: Ed. Alfa, 1953. 427 págs.
- BOBBIO, Norberto. **Diccionario de política**. México: Siglo XXI editores, 1982. 784 págs.
- BURGOA O., Ignacio. **Diccionario de derecho constitucional**. México: Ed. Porrúa, S. A., 1998. 423 págs.
- CABANELLAS, Guillermo. Compendio de derecho laboral. Tomo II. Buenos Aires, Argentina: Bibliográfica Omeba, 1978. 581 págs.
- CABANELLAS, Guillermo. Introducción al derecho laboral. Buenos Aires, Argentina: Ed. Omeba, 1961. 487 págs.
- CABANELLAS, Guillermo. Tratado de derecho laboral. Buenos Aires, Argentina: Ed. Omeba, 1964. 1621 págs.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S. R. L., 2000. 422 págs.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo / Luis Alcalá-Zamora y Castillo. Tratado de política laboral y social. Tomo II. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1982. 607 págs.
- Ciencia y Tecnología para Guatemala. El movimiento sindical en Guatemala, 1975-1985. Formación y Capacitación, Tomo I. México: (s.e.), 1989. 108 págs.
- CONTRERAS LÓPEZ, Yolanda María. **El Artículo 4o. de la Constitución Política de la República de Guatemala, el género y su impacto jurídico social en Guatemala**, Tesis de grado. Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2001. 127 págs.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. Derecho colectivo del trabajo. Guatemala: Litografía Orión, 2002. 584 págs.

DE LA CUEVA, Mario. Derecho mexicano del trabajo. México: Ed. Porrúa, S.A., 1966. 1287 págs.

FACIO, Alda. Poder malo o poder bueno, los desafíos del poder para las feministas. Colección: Las mujeres y el poder. San José, Costa Rica: Ed. Mujeres, 1997. 72 págs.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. Derecho laboral guatemalteco. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 2002. 248 págs.

FERNÁNDEZ SANTILLÁN, José F. **La democracia como forma de gobierno**. México: Instituto Federal Electoral, 2002. 120 págs.

GONZÁLEZ CHARRY, Guillermo. Derecho colectivo del trabajo. Tomo I. Bogotá, Colombia: Biblioteca jurídica Dike, 1990. 758 págs.

GONZÁLEZ VÁSQUEZ, Pilar. **Prácticas de participación política y de ejercicio del poder de dirigentas sindicales: Un acercamiento cualitativo**. Tesis de grado. Costa Rica: Facultad de Sociología, Universidad Nacional, Heredia, 1999. 45 págs.

GONZÁLEZ VÁSQUEZ, Pilar. **Mujer y democracia sindical**, [www.aseprola.org](http://www.aseprola.org)

Instituto de Derechos Humanos de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Curso de actualización de derecho colectivo del trabajo. Guatemala: (s.e.), 2000. 232 págs.

Instituto Nacional de Estadística (INE). Censos nacionales XI de población y VI de habitación. Guatemala: Disco compacto, 2003.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. Breve historia del movimiento sindical guatemalteco. Colección popular. Guatemala: Ed. Universitaria, 1979. 85 págs.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. La libertad sindical y sus garantías. Colección Pueblo y Universidad. Guatemala: Ed. Universitaria, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1980. 40 págs.

LUJÁN MUÑOZ, Jorge. Guatemala, breve historia contemporánea. 2a. ed.; México: Fondo de Cultura Económica, 2002. 360 págs.

MALEFAKIS, Edward. **Diccionario de historia y política del siglo XX**. Madrid, España: Ed. grupo Tecnos, 2001. 742 págs.

MARX, Carlos y Federico Engels. El manifiesto comunista. España: Ed. LIBSA, S. A., 2000. 107 págs.

MINUGUA. Derecho colectivo del trabajo. Seminario de Actualización, Misión de Verificación de las Naciones Unidas en Guatemala. Guatemala: (s.e.), 2001. 232 págs.

MINUGUA. Administración de justicia laboral. Propuestas para su fortalecimiento. Misión de Verificación de las Naciones Unidas en Guatemala. Guatemala: (s.e.), 2002. 203 págs.

NAVAS, María Candelaria. Mujeres centroamericanas ante la crisis, la guerra y el proceso de paz (ponencia) Guatemala: Ed. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, 1990. 45 págs.

NAVAS ÁLVAREZ, María Guadalupe. El movimiento sindical como manifestación de lucha de clases. Guatemala: Ed. Universitaria, 1979. 125 págs.

OLMOS OSINAGA, Mario. Compendio de derecho del trabajo. 2a. ed.; Bolivia: Ed. Serrano, 1994. 521 págs.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S. R. L., 1981. 797 págs.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. Los principios del derecho del trabajo. Montevideo: Ed. M.B.A., 1975. 333 págs.

Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española**. Madrid, España: Ed. Océano, 1998. 1256 págs.

REYES MORALES, Mildred Yolanda. **El ejercicio de la libertad sindical, el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, y las quejas sobre las violaciones a la libertad sindical**. Tesis de Grado. Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1998. 127 págs.

SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. **Instituciones del derecho mexicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1978. 403 págs.

SARTORI, Giovanni. **Teoría de la democracia. Los problemas clásicos**. Buenos Aires, Argentina: Ed. REI Argentina, S.A., 1988. 211 págs.

SIERRA ROLDÁN, Guillermo. **Limitaciones y restricciones al sindicalismo en Guatemala**. Tesis de grado. Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1972. 126 págs.

SILVEIRA, Sara. **Gestionando la igualdad**. Centro interamericano de investigación y documentación sobre formación profesional, Organización Internacional del Trabajo, [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

SUÁREZ MARTÍNEZ, Olga Verónica. **La libertad sindical y el convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo como garantía de la libertad de organización**. Tesis de grado. Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1999. 137 págs.

THILLET DE SOLÓRZANO, Braulía. **Mujeres y percepciones políticas**. Colección Estudios de Género 3. Guatemala: Magna Terra Editores, 2001. 343 págs.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho del trabajo. Teoría integral**. México: Ed. Porrúa, S.A. 1970. 360 págs.

URRUTIA PÉREZ, Carmen. **La participación de las mujeres en las organizaciones sindicales**, [www.nodo50.org/mujeresred/sindicalismo.html](http://www.nodo50.org/mujeresred/sindicalismo.html) (15 de julio de 2004).

VÁSQUEZ CASASOLA, Maryflor. **Presencia de la mujer trabajadora en el**

**movimiento sindical de Guatemala.** Tesis de grado. Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1980. 127 págs.

## **Legislación**

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

**Declaración Universal de Derechos Humanos,** Asamblea General de las Naciones Unidas, diciembre 10 de 1948.

**Declaración Americana sobre Derechos y Deberes del Hombre,** aprobada en la 9a. Conferencia Internacional Americana, Bogotá, Colombia, 1948.

**Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer,** Asamblea General de las Naciones Unidas, noviembre 7 de 1967.

**Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social,** Asamblea General de las Naciones Unidas, diciembre 11 de 1969.

**Carta de la Organización de los Estados Americanos,** adoptada en la 9a. Conferencia Internacional Americana, Bogotá, Colombia, 1948 y sus modificaciones: 1955 y 1996.

Decreto 6-78 del Congreso de la República de Guatemala, 1978. **Convención Americana sobre Derechos Humanos,** Organización de Estados Americanos, San José, Costa Rica, 1969.

Decreto 1307 del Congreso de la República de Guatemala, 1959. **Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer,** Asamblea General de las Naciones Unidas, marzo 31 de 1953.

Decreto Ley 29-82 del Jefe de Estado, 1982. **Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer,** Asamblea General de las Naciones Unidas, diciembre 18 de 1979.

Decreto 9-92 del Congreso de la República de Guatemala, 1992. **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos,** Asamblea General de las Naciones Unidas, diciembre 19 de 1966.

**Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación** (No. 87) de la Organización Internacional del Trabajo, 1948.

**Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva** (No. 98) de la Organización Internacional del Trabajo, 1949.

**Convenio sobre los representantes de los trabajadores** (No. 135) de la Organización Internacional del Trabajo, 1971.

**Código de Trabajo.** Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1961 y sus reformas.