



Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Licenciatura en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia

**Actuación de los sindicatos ante la cuarta revolución
industrial**
(Tesis de Licenciatura)

Aura Carolina Choc Xuc

Guatemala, septiembre 2020

**Actuación de los sindicatos ante la cuarta revolución
industrial**

(Tesis de Licenciatura)

Aura Carolina Choc Xuc

Guatemala, septiembre 2020

Para efectos legales y en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 1^o, literal h) del Reglamento de Colegiación Profesional del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, **Aura Carolina Choc Xuc** elaboró la presente tesis, titulada **Actuación de los sindicatos ante la cuarta revolución industrial.**

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Rector M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Vicerrectora Académica Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrector Administrativo M. A. César Augusto Custodio Cobar

Secretario General EMBA. Adolfo Noguera Bosque

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Decano Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera

Vice Decana M. Sc. Andrea Torres Hidalgo

Director de Carrera M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán

Coordinador de Sedes M. Sc. Mario Jo Chang

Coordinador de Postgrados y

Programa de Equivalencias Integrales M.A. José Luis Samayoa Palacios

Coordinadora de Procesos académicos Licda. Gladys Jeaneth Javier Del Cid


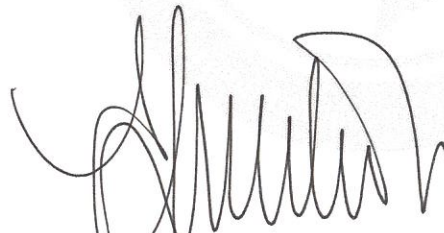


UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo; adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, dieciocho de enero de dos mil veinte. -----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **ACTUACIÓN DE LOS SINDICATOS ANTE LA CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL**, presentado por **AURA CAROLINA CHOC XUC**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), reúne los requisitos de esta casa de Estudios, es procedente **APROBAR** dicho punto de tesis y para el efecto se nombra como Tutor al **LIC. RICARDO OTTONIEL CAAL POP**, para que realice la tutoría del punto de tesis aprobado.



DR. ENRIQUE FERNANDO SÁNCHEZ USERA
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

 1779

 upana.edu.gt

 Diagonal 34, 31-43 Zona 16

Cobán, Alta Verapaz 3 de julio 2020

Señores Miembros

Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia

Universidad Panamericana

Presente

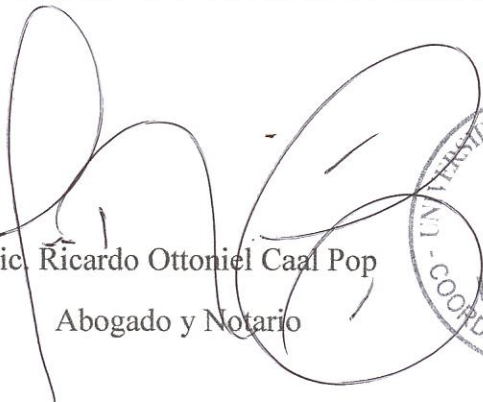
Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como tutor de la estudiante Aura Carolina Choc Xuc, carné 000089739. Al respecto se manifiesta que:

- a) Brindé acompañamiento a la estudiante en referencia durante el proceso de elaboración de la tesis denominada Actuación de los sindicatos ante la cuarta revolución industrial.
- b) Durante ese proceso le fueron sugeridas correcciones que realizó conforme a los lineamientos proporcionados.
- c) Habiendo leído la versión final del documento, se establece que el mismo constituye un estudio serio en torno al tema investigado, cumpliendo con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

En virtud de lo anterior, por este medio emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Atentamente,


Lic. Ricardo Ottoniel Caal Pop
Abogado y Notario





UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo; adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, veintisiete de julio de dos mil veinte. -----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **ACTUACIÓN DE LOS SINDICATOS ANTE LA CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL**, presentado por **AURA CAROLINA CHOC XUC**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), ha cumplido con los dictámenes correspondientes del tutor nombrado, se designa como revisor metodológico a la **LICDA. KARLA JUDITH LUNA RIVEIRO**, para que realice una revisión del trabajo presentado y emita su dictamen en forma pertinente.



DR. ENRIQUE FERNANDO SÁNCHEZ USERA
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

 1779

 upana.edu.gt

 Diagonal 34, 31-43 Zona 16



Cobán, Alta Verapaz 03 de septiembre de 2020

Señores Miembros

Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia

Universidad Panamericana

Presente

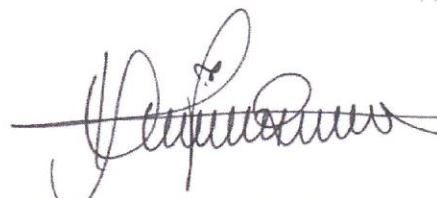
Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como **revisora** de tesis del estudiante Aura Carolina Choc Xuc, carné 000089739, titulada “Actuación de los sindicatos ante la cuarta revolución industrial”.

Al respecto me permito manifestarles que, la versión final de la investigación fue objeto de revisión de forma y fondo, estableciendo que la misma constituye un estudio serio que cumple con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas para esta modalidad académica.

En virtud de lo anterior, por este medio emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que se continúe con los trámites de rigor.

Atentamente,


Licenciada
Karla Judith Luna Riveiro
ABOGADA Y NOTARIA
Licda. Karla Judith Luna Riveiro

Abogada y Notaria



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo; adquiere sabiduría"

ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **AURA CAROLINA CHOC XUC**

Título de la tesis: **ACTUACIÓN DE LOS SINDICATOS ANTE LA CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL**

El Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el (la) estudiante: ha desarrollado el proceso de investigación y redacción de su tesis de licenciatura.

Segundo: Que tengo a la vista los dictámenes del Tutor y Revisor, en donde consta que el (la) estudiante en mención ha completado satisfactoriamente los requisitos académicos y administrativos vigentes para el desarrollo de la Tesis de Licenciatura.

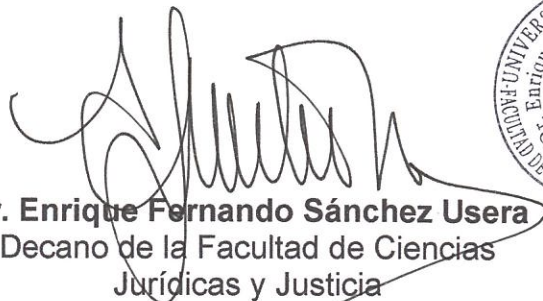
Tercero: Que tengo a la vista el documento, *declaración jurada del estudiante*, donde consta que el (la) estudiante autor de la presente tesis manifiesta, bajo juramento, que ha respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y ha reconocido los créditos correspondientes; así como la aceptación de su responsabilidad como autor del contenido de su Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

Se autoriza la impresión del documento relacionado en el formato y características que están establecidas para este nivel académico.

Guatemala, 28 de septiembre de 2020.

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"


Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia



☎ 1779

🌐 upana.edu.gt

📍 Diagonal 34, 31-43 Zona 16



En la ciudad de Cobán, el día ocho de septiembre del año dos mil veinte, siendo las catorce horas en punto, yo, **MAIDA EDELMIRA LEAL CHAMAM**, Notaria, en ejercicio, me encuentro constituida en mi oficina profesional ubicada en la segunda calle, segunda avenida, zona doce de Cobán, departamento de Alta Verapaz, en donde soy requerida por la señorita **AURA CAROLINA CHOC XUC**, de veintisiete años de edad, soltera, guatemalteca, maestra de educación primaria bilingüe intercultural, de este domicilio, quien se identifica con Documento Personal de Identificación (DPI) con Código Único de Identificación (CUI) dos mil trescientos cuatro espacio veintidós mil quinientos diecinueve espacio un mil seiscientos uno (2304 22519 1601), extendido por el Registro Nacional de las Personas (RENAP) de la República de Guatemala. El objeto del requerimiento, es hacer constar su **DECLARACIÓN JURADA** de conformidad con las siguientes cláusulas: **PRIMERA:** Manifiesta la señorita **AURA CAROLINA CHOC XUC**, bajo solemne juramento de Ley y advertida de la pena relativa al delito de perjurio, ser de los datos de identificación personal consignados en la presente y que se encuentra en el libre ejercicio de sus derechos civiles. **SEGUNDA:** Continúa manifestando bajo juramento la requirente: i) ser autora del trabajo de tesis titulado: "**Actuación de los sindicatos ante la cuarta revolución industrial**"; ii) haber respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y reconocido los créditos correspondientes; iii) aceptar la responsabilidad como autora del contenido de la presente tesis de licenciatura. No habiendo nada más que hacer constar, finalizo la presente acta en el mismo lugar y fecha de inicio, treinta minutos después, la cual consta en una hoja de papel bond, impresa en ambos lados, que numero, sello y firmo, a la cual le adhiero los timbres para cubrir los impuestos

correspondientes que determinan las leyes respectivas: un timbre notarial del valor de diez quetzales con serie y número AS guión cero doscientos cincuenta mil ciento setenta y ocho (AS-0250178) y un timbre fiscal del valor de cincuenta centavos de quetzal con número quinientos cinco mil ochenta y dos del año dos veinte (505082). Leo lo escrito a la requirente, quien, enterada de su contenido, objeto, validez y demás efectos legales, la acepta, ratifica y firma con la Notaria que autoriza. **DOY FE DE TODO LO EXPUESTO.**

f-)



ANTE MÍ:



Licda. Malda Edelmira Leal Chamon
Abogada y Notaria

Nota: para efectos legales únicamente la sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.

DEDICATORIA

A Dios:

Que por su gracia y amor me permite culminar este proceso y obtener uno de los anhelos más deseados.

A mi madre:

Por ser el pilar en mi vida y por el cariño y apoyo en todo momento.

A mi padre:

Por su cariño y apoyo.

A mis hermanas y hermano:

Por ser fuente de luz en mi caminar y que con sus palabras de aliento no me dejaban decaer para seguir adelante y así lograr que este sueño se haga realidad y especialmente a mi hermana Gloria Esperanza por su orientación y apoyo incondicional en todo momento.

A mis amigos y compañeros:

Presentes y pasados, por estar y haber estado a mi lado apoyándome y quienes sin esperar nada a cambio compartieron sus conocimientos, alegrías y tristezas en el recorrido de este proceso.

A mis asesores de tesis:

Tutor de tesis. Lic. Ricardo Ottoniel Caal Pop y revisora de tesis. Licda. Karla Judith Luna Riveiro, por su valiosa tutoría durante todo el desarrollo de la tesis.

A la universidad:

Panamericana por haberme permitido ser parte de ella.

Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
Sindicatos	01
Cuarta revolución industrial	33
El impacto de la revolución 4.0 en el derecho laboral y en las acciones adoptadas por las organizaciones sindicales	47
Conclusiones	62
Referencias	65

Resumen

En la revolución industrial han sido identificadas de manera concreta hasta el momento cuatro etapas; las cuales han traído consigo una serie de cambios en cuanto a la producción, control y formas de trabajo en el mundo, haciendo cada vez más eficiente la producción de bienes y servicios. La cuarta revolución industrial o revolución 4.0 quedó establecida como un concepto novedoso, mutante y amplio que integra todo tipo de transformaciones por las que ha pasado el sistema de producción en el mundo, generado por la influencia del descubrimiento, innovación y desarrollo de nuevas tecnologías; que ha venido a cambiar los enfoques laborales en la producción.

La tecnificación de los procesos de producción es un avance notable; sin embargo además de los alcances positivos anotados, se identificó un fenómeno representativo tal como la sustitución de la mano de obra humana por maquinas tecnológicas; lo cual provoca que dentro de las empresas desaparezcan algunos puestos de trabajo; pero es innegable que a pesar de los avances científicos, el ser humano siempre desempeñará una función importante dentro de las empresas; lo cual quedó demostrado debido que la capacidad de raciocinio es una característica única; y es por ello que los nuevos empleos de las personas estarán relacionados con programar, dirigir, redireccionar.

La actuación de los sindicatos ante la cuarta revolución industrial es la de promover convenios colectivos en materia laboral a través de los cuales se le otorguen medios y herramientas necesarias para capacitar al personal actual para poder desempeñar nuevas funciones; de igual manera los sindicatos deben de procurar que las leyes laborales se adapten a las nuevas formas de trabajo sin dejar por un lado los derechos del trabajador por lo cual el derecho laboral debe mantener el carácter de tutelar de los trabajadores y velar porque sean reconocidos nuevos derechos.

Palabras clave

Sindicatos. Revolución Industrial. Automatización. Trabajo. Derechos.

Introducción

La investigación sobre la actuación de los sindicatos ante la cuarta revolución industrial servirá como una herramienta que describe un problema que en la actualidad empieza afectar a muchas personas a nivel mundial, con el transcurso del tiempo es de forma inevitable que invadirá por completo el ámbito laboral, por lo cual los trabajadores de forma individual o colectiva a través de los sindicatos deben de llevar a cabo negociaciones objetivas con el fin de que los trabajadores preserven su derecho de trabajo, de estabilidad laboral, salario justo, prestaciones, etc.

Los objetivos que se pretenden alcanzar mediante el presente estudio son: como objetivo general determinar cuál es la actuación de los sindicatos ante la cuarta revolución industrial en búsqueda de velar por la protección y estabilidad laboral de los trabajadores, los objetivos específicos son analizar la función de los sindicatos y la constitución de los mismos en empresas del territorio guatemalteco y por último identificar y evaluar el desarrollo de la cuarta revolución industrial y el futuro del trabajo ante el desarrollo tecnológico.

La metodología que se utilizará incluye el método deductivo que abordará el estudio de lo general a lo específico en cuanto a las normas jurídicas donde se establecen los derechos del trabajador, el cual permitirá mediante

el razonamiento lógico determinar el problema que afecta y las causas específicas que lo generan; esta se realizará mediante una investigación documental porque las fuentes a utilizar serán consultas doctrinarias y legales. La profundidad de la investigación es a nivel descriptivo mediante la cual se pretenderá establecer la actuación de los sindicatos ante la cuarta revolución industrial.

En el primer capítulo se analizarán aspectos fundamentales acerca de las organizaciones sindicales como definición, etimología, antecedentes históricos, naturaleza jurídica, personalidad jurídica, clasificación de los sindicatos, procedimiento para la creación sindical, estructura de los sindicatos, función de los sindicatos, obligaciones de los sindicatos y el marco de protección jurídica de los sindicatos. En el segundo capítulo se estudiará lo relacionado a la cuarta revolución industrial partiendo desde la definición, las bases tecnológicas, antecedentes históricos, la primera, segunda, tercera y cuarta revolución industrial o revolución 4.0. El impacto de la cuarta revolución industrial o revolución 4.0 en las ofertas laborales, y el perfil de los trabajadores en la era digital.

Por último, en el tercer capítulo se tratará la concatenación de los dos primeros capítulos, en cuanto al impacto de la cuarta revolución industrial o revolución 4.0 en el derecho laboral y el papel que los sindicatos tienen ante esto, condensando temas como el impacto de dicha revolución en las

ofertas laborales, el perfil del trabajador en la era digital, las funciones del mismo en la cuarta revolución industrial y los efectos adversos.

Sindicatos

Son agrupaciones permanentes conformadas de dos formas posibles; ya sea por parte de trabajadores o patronos constituidos con el objetivo de proteger y mejorar los derechos, condiciones e intereses económicos y sociales de cada uno de los miembros cuya integración es de forma voluntaria con acciones en favor de la unificación, capacitación y consenso en cuanto a las políticas de lucha emprendidas en nombre de la colectividad.

Doctrinariamente los sindicatos pueden ser definidos, según Montero (2008) como:

El conglomerado permanente o agrupación de personas que ejercen la misma profesión, u oficios semejantes, o profesiones conexas, que concurran de forma conjunta a la elaboración de productos específicos y determinados, o la misma profesión liberal y cuyo objeto exclusivo sea el estudio, defensa y mejoramiento de los intereses económicos, sociales, industriales y agrícolas. (p.107)

Las organizaciones sindicales son y han sido consideradas como un instrumento colectivo de lucha social efectiva con los que cuentan las agrupaciones sindicales; principalmente las conformadas por la clase trabajadora que, por la desigualdad en cuanto a los medios y disponibilidad de recursos económicos y oportunidades sociales, pueden hacer saber sus peticiones, objetivos y aspiraciones dentro de la sociedad con el objeto de alcanzar sus fines colectivos.

El Código de Trabajo de Guatemala Decreto 1441 del Congreso de la República en el artículo 206 define al sindicato como:

Asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes. Son sindicatos campesinos los constituidos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades y labores se desarrollan en el campo agrícola o ganadero. Son sindicatos urbanos los no comprendidos en la definición del párrafo anterior. Las disposiciones del presente capítulo son aplicables a toda clase de sindicatos, sean urbanos o campesinos.

Los sindicatos fueron concebidos a través de la historia a partir de organizaciones humanas conformadas por varios trabajadores los cuales fueron agrupados a través de gremios, coaliciones, asociaciones y finalmente profesionales con finalidad o sin ella en cuanto a la labor que desempeñaban. En Guatemala fue hasta en la Constitución Política de la Republica promulgada en el año de 1945 durante el gobierno de los diez años de primavera cuando se le reconoció a los trabajadores sus derechos; acontecimiento histórico en un país donde la clase trabajadora desde los alumbramientos fue reprimida y desfavorecida; de igual manera se consigné en el capítulo segundo de garantías, sección primera trabajo, artículo 58 al determinarse los principios fundamentales de la organización del trabajo, inciso ocho en el que se establece:

El derecho de sindicalización libre para los 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 supervigilara el buen manejo de los fondos de las entidades sociales.

Los sindicatos deben de encaminar sus acciones a la protección de los intereses de la clase trabajadora; ya que su fundamento y objetivo deber ser únicamente la mejora de los derechos laborales; sin embargo la realidad es otra debido a la circunstancia o ambiente en el que se desenvuelven las relaciones que, aunque las acciones deben trascender y tratar de enmarcarse a la lucha con matiz revolucionario y enmarcado coactivamente a la democracia y el bien común de todos sus miembros en favor de la dignificación, lucha económica o política de un sindicato, es indefectiblemente o se transforma en una lucha revolucionaria de clase trabajadora para conseguir un cambio dentro de su muy afectada y desesperada situación.

Para Fernández (2008) el carácter jurídico de los sindicatos:

El carácter jurídico de los sindicatos constituye un tema muy debatido, si pueden tener o no un carácter político, puesto que las legislaciones establecen una postura negativa. Otros autores definen el derecho de los sindicatos a encarar los problemas sindicales sobre una base de criterios políticos, y aun algunos tratadistas que dicen que los sindicatos profesionales tienen indefectiblemente carácter político tanto si lo proclaman abiertamente como si lo ocultan hipócritamente. (p.708)

El carácter jurídico asignado a los sindicatos a lo largo de la historia social ha sido un punto de inflexión total y crítica en cuanto a las discusiones de doctrinarios acerca de que, si poseen estos un carácter político, aun cuando en las legislaciones no se les considera de esta manera. En tiempos actuales los doctrinarios apoyan la postura de un carácter político que

reviste a las organizaciones sindicales en cuanto a su organización y actuación.

Etimología

Siguiendo la idea de Chumil (2007), sindicato deriva de la palabra síndico y de su equivalente en latín *sindicus* que se desprende del griego *syndicus* cuyo vocablo compuesto por otros dos que significan con justicia se deriva con tal palabra a la persona cuya función es la de representar los intereses del grupo de personas; en procuración y defensa de los derechos de una colectividad. De ahí la voz síndico tuvo en las lenguas romances, el concepto de procuración, defensa y representación. Por relación interpersonal del representante a los representados surgió el *Sindicar* en Francia, del cual una adaptación dio como resultado el sindicato. Vocablo cuyo contenido sigue siendo de tinte colectivo y profesional con relación a las organizaciones de trabajadores o patronos.

Dentro de la doctrina jurídica nacional e internacional a lo largo de la historia, a los sindicatos ya sean estos compuestos por trabajadores o patronos se le ha conocido con distintos denominaciones características, los cuales son totalmente reconocidos, válidos y acertados dentro de los cuales se pueden mencionar estos: organización sindical, entidades sindicales, sindicatos gremiales, entidades gremiales, organizaciones

profesionales, asociaciones profesionales y asociación de oficios o profesiones. Todas estas denominaciones se refieren a un mismo concepto.

Antecedentes históricos

Siguiendo la idea de Franco (2010), es Aristóteles quien estableció que el hombre es sociable por razón de la propia naturaleza que le asiste; y dentro de las leyes de la existencia y de desarrollo de la sociedad humana, se tiene la relación estrecha y constante en que viven los hombres dentro de la misma, esta relación se da con más intensidad y frecuencia dentro del ámbito laboral, produciendo este factor en importante para el desarrollo de la vida humana desde los tiempos primitivos hasta la actualidad por un espíritu de lucha colectiva.

La agrupación de personas dentro del lugar de trabajo es comúnmente realizada con el objeto de conseguir juntos objetivos en común, en virtud de ello se puede citar las luchas encauzadas a la reducción de jornada de trabajo o un aumento en el salario. En Guatemala todos los trabajadores y patronos tienen derecho a elegir sobre si se constituyen o no dentro de organizaciones cuyos fines, intereses y objetivos sean compatibles con los ideales de cada uno de ellos con el objeto de promover y defender los mismos y de celebrar negociaciones colectivas con la otra parte,

libremente y sin la interacción de unas con respecto a las otras o por la intervención del Estado.

La libertad de carácter sindical y la libertad de asociación de los miembros de un sindicato son un derecho fundamental de las personas que al igual que el derecho de negociación colectiva son representativos de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-; contemplando de esa manera una representatividad máxima acerca de la democracia, la buena gobernanza en las relaciones de trabajo y las condiciones laborales dignas de todo y todas las personas laborantes.

Siguiendo la idea de Del Buen (2010), el sindicalismo data desde la revolución industrial en el siglo XVIII; tiempo en el que las maquinas sustituyen a las personas trabajadoras en la realización de tareas laborales, al mismo tiempo en que los artesanos son sustituidos por tecnología; produciendo pronunciadas ganancias a los propietarios de las industrias; lo cual tiene como resultado el desempleo de muchas personas y el empleo agotador de pocos que al quedar trabajando lo realizan como operarios en condiciones precarias, acumulando una fatiga excesiva, teniendo una alimentación precaria y una disciplina donde el salario no es acorde al esfuerzo realizado en el máximo desempeño físico y mental en respuesta de un rendimiento óptimo.

Los niños y las mujeres a lo largo de la historia laboral a los individuos que más sometidos y expuestos a circunstancias de explotación y vulneración sin consideración alguna a su situación, destinándoles labores extenuantes y humillantes poniendo de esta forma en riesgo la vida de estos. El trabajo sin duda se convierte en un sufrimiento del que no existía mayor posibilidad de escapar puesto que son considerados como esclavos de las máquinas, en virtud de que en este tiempo el trabajo de carácter manual se encontraba desvalorizado.

La revolución industrial produce sin duda una transformación total en el campo de la industria esto a consecuencia de la invención de las máquinas y su eficaz y eficiente uso. Para las personas trabajadoras los gobernantes eran su principal opositor derivado que realizaban todo tipo de esfuerzos con el objeto de que los trabajadores no se unieran y realizaran una lucha consciente por sus derechos y condiciones de trabajo. El obrero se encontraba desprotegido por parte del Estado ya que las condiciones eran indignas, insegura e insalubres. Ejemplo de ello era si la persona enfermaba y no podía laborar era inmediatamente sustituido.

La Revolución Industrial data del año de mil setecientos setenta y cinco; que fue transformada para bien por la Revolución Francesa con la cual se respaldan los derechos de las personas; aunque curiosamente se puede exhibir una total contradicción debido que los principales ideales de la

revolución estriban y conciben al hombre como libre derivado de ello se prohíbe las agrupaciones y coaliciones de trabajadores; puesto que difieren de estas debido a la libertad laboral, imponiendo incluso sanciones a todas aquellas personas que se asociaran.

Debido a lo anteriormente enunciado, las personas inician un agrupamiento y lucha por sus derechos en secreto sin exhibirse ante la sociedad, luego empiezan aparecer de a poco las expresiones representadas por huelgas con características de motín, posterior a estos acontecimientos proceden con simples coaliciones de obreros pertenecientes a una misma fábrica o a varias de ellas. La última etapa de formación de los sindicatos es reconocida por la formación de agrupaciones de resistencia con objetivos totalmente comunes en cuanto a ideales de imponer por la fuerza moral o física la adhesión del resto de trabajadores.

Naturaleza jurídica

La naturaleza jurídica de los sindicatos es difícil de establecer ya que dentro de su contenido existen relaciones jurídicas y personales de carácter público al igual que de carácter privado puesto que regulan relaciones de individuos, trabajadores o patronos, con el grupo al que pertenecen, la situación jurídico-legal de la agrupación, la relación jurídica para con otras

organizaciones profesionales y posteriormente las relaciones jurídicas con el Estado.

Para establecer la naturaleza jurídica se encuentran plasmadas dos teorías explicativas siendo estas: la teoría asociacionista y la teoría institucionalista. Siguiendo la idea de Chicas (2009), los sindicatos de trabajadores por lo general se ubican en la categoría de asociaciones ya que es de estas el derecho de sindicalización, por lo que se ha desarrollado y adquirido perfiles propios citando por ejemplo para quienes admiten que la libertad sindical tiene un aspecto individual y otro colectivo al poseer una titularidad compleja de los individuos miembros del sindicato.

En cuanto a la teoría institucionalista, esta hace referencia a la concepción de las organizaciones de índole sindical, desde un punto de vista abierto, libre y natural, donde los sindicatos tienen una mutación en cuanto a sus características distintivas con el objetivo de asimilarse, adaptarse o acoplarse a otras organizaciones de tipo sindical ya establecidas para ese momento. Partiendo desde este punto de vista, el diseño organizativo dentro del campo en materia laboral es considerado no como un proceso racional de creación y edificación sino, como un proceso de adecuación y acondicionado que hace énfasis a factores internos y externos que llevan a las organizaciones a parecerse más entre sí en cuanto a las políticas de acción y defensa.

Al momento de realizar un análisis acerca de la naturaleza jurídica de las organizaciones sindicales en Guatemala se considera que en relación a las teorías doctrinarias anteriormente mencionadas, se debe diferir partiendo de lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual regula que el derecho de asociación es genérico; con fundamento legal en el título segundo de los derechos humanos, artículo 34 posteriormente a ello establece de manera independiente que el derecho de sindicalización también denominado asociación profesional, se encuentra regulado en el capítulo dos de los derechos sociales artículo 102 donde se establecen los derechos sociales mínimos, considerando dentro de ellos el derecho de sindicalización libre de los trabajadores.

El análisis realizado con anterioridad tiene su génesis a partir de la Constitución Política de la República de Guatemala, siendo esta la norma jurídica de más alta jerarquía en Guatemala, el cual establece de forma enfática que el derecho de sindicalización ha sido derivado del derecho genérico de asociación de personas a partir del cual ha cobrado su propia autonomía. Es por ello que los legisladores se han inclinado por la teoría asociacionista.

Personalidad jurídica

La personalidad jurídica de las organizaciones sindicales es el reconocimiento que se hace sobre una persona individual o colectiva pudiendo ser esta una empresa, asociación o fundación en cuanto a los derechos que le son propios al igual que las obligaciones que posee; atribuyéndole de esta manera la titularidad en cuanto a los mismos que le son conferidos a partir del hecho de su existencia y aun permaneciendo intactos cuando no sean aceptados.

La personalidad jurídica es la aptitud que tiene una persona individual o colectiva de ser sujeto de obligaciones y derechos; tomando en consideración la idea de Osorio (1978), divide está en dos: la personalidad o la personería representa la aptitud para ser sujeto de derecho y la personalidad gremial es relacionada al derecho colectivo de trabajo siendo este el privilegio que se le concede a un sindicato o asociación de trabajadores para realizar en nombre de todo el gremio determinados actos por ser considerada como la asociación más representativa de determinada actividad laboral.

Derivado de lo anterior se establece que la personalidad jurídica propia de los sindicatos es la cualidad de distinción legal con la que esta asociación profesional es sujeto de derechos y de obligaciones para celebrar actos y emprender acciones en favor de sus integrantes en defensa y procuración

de sus derechos y condiciones de trabajo; celebrando a la vez pactos colectivos de condiciones de trabajo en procura de favorecer a sus miembros.

En Guatemala la personalidad jurídica de las organizaciones sindicales es consagrada dentro del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala en el artículo 210, en el que se establece que los sindicatos son personas jurídicas capaces de adquirir de forma integral derechos y contraer obligaciones, los cuales por disposición de la ley son excluidas de cubrir impuestos fiscales, municipales sobre bienes denominados dentro de la clasificación de muebles o ingresos provenientes desde distintos destinos de recaudación, con el objeto de realizar una mejora considerable a la condición económica de los afiliados a esta.

Clasificación doctrinaria de los sindicatos

Los sindicatos ya sea los integrados por trabajadores o de patronos tienen características determinadas a partir de las cuales se puede establecer una clasificación adecuada, la cual se encuentra condicionada a partir del fin para el que son creados o de la forma en que fueron constituidos pudiendo ser divididos estos en cuanto a su rol, función, papel que realizan, su autenticidad, número de integrantes y su estructura.

Las organizaciones sindicales son clasificados de diferentes formas; tomando la idea de Chumil (2007), estos pueden agruparse según el rol, función o papel principal, según la autenticidad de los actos que realicen los mismos, de acuerdo a los integrantes que lo conforman, por la estructura o agrupación de los elementos de la organización; siendo esta una clasificación doctrinaria. De igual manera el autor hace referencia a la clasificación legal.

Según el rol, función o papel principal

Sindicatos de concertación o también denominado sindicatos de negociación de naturaleza colectiva: son organizaciones sindicales de carácter profesional caracterizadas como un instrumento de la acción sindical conjunta en la negociación con la colectividad o concertación y congestión; este tipo de sindicatos de negociación esta difundido en países como Estados Unidos, Inglaterra, España. Croacia, que son países más desarrollados.

Los Sindicatos de contestación o también denominados sindicatos de queja social: son un tipo de organizaciones sindicales que se encuentran más arraigadas por su forma, en países que se encuentran en un proceso transitorio de desarrollo donde existe democracia política y sindical; utilizando los medios alternos de solución de conflictos como la

negociación colectiva directa, la mediación, conciliación de igual manera la huelga.

Los sindicatos denominados revolucionarios son conocidos de igual manera como organizaciones sindicales profesionales de lucha global de las sociedades, que tienen como objetivo prioritario para con sus miembros emprender acciones de manifestación y procuración en cuanto a la sustitución del sistema laboral imperante, el cambio en la estructura de la sociedad, las luchas pueden estar teñidas de violencia en muchas ocasiones.

Según a la autenticidad del sindicato

Los sindicatos son denominados auténticos cuando sus acciones, promociones, luchas y conquistas van encaminadas a lograr la igualdad integral y es el representante electo por la asamblea de la organización sindical quien actúa en procuración de la defensa de los intereses y derechos de sus integrantes, así como de la autonomía, libertad en cuanto a las acciones emprendidas e independencia ante el patrono o el estado mismo.

Sindicato inauténtico: son aquellos sindicatos que no representan a la clase trabajadora del todo, ya que se incluye en este tipo de sindicato el denominado amarillo que actúa exclusivamente en una línea economista

destinada al lucro de beneficios generalmente salariales, pero se actúa en colaboración del patrono, y el sindicato blanco que es un sindicato creado con el objeto de proteger los derechos del patrono careciendo de existencia real y de independencia alguna.

Según los integrantes del sindicato

Los sindicatos puros son denominados también sindicatos genuinos y conocidos también por la doctrina como organizaciones sindicales de carácter unilateral; esto debido a que sus miembros pertenecen solo a una clase específica sea esta patronos o trabajadores dependiendo del caso en concreto por lo cual se mantiene una rígida separación, en que cada uno de estos grupos laborales realizar luchas en procuración de sus propios intereses.

Las organizaciones sindicales constituidas de acuerdo a sus características distintivas como sindicatos denominados mixtos son conocidos de igual manera como sindicatos de justicia social laboral, por el contrario a los puros, estas organizaciones sindicales se encuentran conformados por los sujetos principales en una relación laboral, siendo estos; trabajadores y patronos al mismo tiempo en uno mismo; que coadyuvan de forma irreal al mejoramiento y protección de los derechos dentro del ámbito laboral, tornándose su ideología en una justicia equitativa para ambos grupos.

Según la estructura o agrupación de los elementos de la organización

Los sindicatos pueden ser horizontales o verticales; los primeros son organizaciones sindicales que están integradas por personas que lo integran que son de una misma profesión u oficio con independencia de la empresa, sector o actividad en que laboran. Y en cuanto a los sindicatos verticales, son aquellos sindicatos que agrupan a trabajadores que se desempeñan en un mismo sector o actividad, sin importar su profesión u oficio. Típico de esta clase de sindicatos, es el que se conoce como sindicato de empresa, que limita su dimensión a la dimensión de la empresa.

Clasificación de los sindicatos de conformidad con la legislación laboral guatemalteca

Los sindicatos son clasificados por la normativa legal en materia laboral en sindicatos del sector público o estatal y sindicatos del sector privado; los primeros están regulados legalmente de conformidad con el Decreto número 71-86 del Congreso de la República de Guatemala que contiene la Ley Reguladora del Derecho de Huelga y Sindicalización de los empleados públicos; en cuanto a las organizaciones sindicales del sector privado son regulados por el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Los sindicatos denominados campesinos y los sindicatos urbanos se encuentran regulados dentro del artículo 206 segundo y tercer párrafo que los sindicatos se clasifican por su naturaleza en campesinos y urbanos. Siendo los primeros constituidos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas, ganaderas o personas cuya profesión u oficio es independiente realizando actividades en el campo agrícola o ganadero. Se establecen como sindicatos urbanos aquellos constituidos a través de trabajadores o personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades y labores son realizadas de forma ajena a las actividades agrícolas o ganaderas.

En cuanto a la clasificación de los sindicatos, Chicas (2009) expone:

...Esta clasificación es antitécnica, al incluir en una misma calificación a dos categorías que se refieren a dos actividades totalmente distintas como son, sindicatos campesinos, estos responden a una calificación que se hace de la persona que trabaja en el campo, en el que puede realizar actividades agrícolas, ganaderas, avícolas, agro-industrial, etc. Y al referirse a lo urbano, se entiende a las actividades que se realizan en un territorio, determinado en la ciudad, las que pueden ser industriales, comerciales, bancarias, financieras, etc. (p.129)

Continuando con la clasificación legal de los sindicatos, el Código de trabajo Decreto 14-41 del Congreso de la República de Guatemala, hace referencia a los sindicatos gremiales, de empresa y de industria; en cuanto a los primeros son sindicatos que están conformados por trabajadores que se dedican a una misma profesión u oficio, al tratarse de la clase patronal se refiere aquellos que se dedican a una misma actividad económica; en cuanto a los sindicatos de empresa son aquellos que están conformados

por asalariados que se dedican a varias profesiones u oficios que trabajan una misma empresa o en varias empresas iguales. En cuanto a los sindicatos de industria, son aquellas organizaciones sindicales que están conformadas por trabajadores de varias profesiones y oficios que laboran en empresas de una misma industria.

Creación de los sindicatos

Los sindicatos como anteriormente se hizo mención son agrupaciones de patronos o trabajadores cuya forma de constitución legal se encuentra establecida en el Código de Trabajo decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala el cual inicia con el consentimiento de veinte trabajadores como mínimo o cinco patronos en su caso; los cuales deben de presentar un aviso a la Inspección General de Trabajo con el objeto de adquirir inamovilidad para los fundadores de igual manera se debe elaborar un proyecto con los estatutos que regirá a la organización sindical.

El inicio de las actividades de una organización de carácter sindical en Guatemala según la legislación laboral vigente establece que quedan facultados e instituidos para el inicio de las actividades propias a partir del momento de la respectiva inscripción realizada en el Registro Público de Sindicatos, sin embargo previo a realizarse la inscripción están facultados

para celebrar reuniones con el objeto de elegir al comité ejecutivo y al consejo consultivo; de igual manera podrán llevar a cabo sesiones estos órganos y la asamblea general de la organización sindical con el objeto de discutir, negociar y/o aprobar sus estatutos. El debido reconocimiento de la personalidad jurídica de los sindicatos, la aprobación de sus estatutos e inscripción de los sindicatos se realizan a partir de la presentación de la solicitud escrita en papel bond dirigida a la Dirección General de Trabajo dentro de un plazo establecido de veinte días contados a partir de la asamblea constitutiva del sindicato, en la cual debe señalarse lugar para recibir notificaciones de acuerdo a lo establecido en el artículo 218 del Código de Trabajo.

La solicitud realizada debe ir acompañada por una copia del acta sindical constitutiva y de los respectivos estatutos; los cuales deben estar debidamente firmados en cada una de las hojas por el Secretario General y miembros del Comité Ejecutivo Provisional, si se cumplen los requisitos anteriormente enunciados se dictará resolución de carácter favorable que debe conllevar el reconocimiento de la personalidad jurídica, la aprobación de los estatutos y la resolución de la orden de inscripción en el Registro Público de Sindicatos.

El trámite en referencia no puede exceder de un plazo de veinte días hábiles a partir de la recepción del respectivo expediente. Dentro de los quince días después de la inscripción deberá publicarse la resolución de inscripción. La Dirección General de Trabajo únicamente puede denegar la inscripción si existen errores o defectos que no pueden ser subsanados, esto a través de una resolución que debe comunicarse a los interesados con el objeto de que interpongan los recursos respectivos tales como el recurso de revocatoria o procedan a formular nueva solicitud.

La Dirección General de Trabajo debe realizar un examen minucioso con el objeto de comprobar si los documentos cumplen con los requisitos legales; en el caso de que si cumplieren con ellos previo al visto bueno del Despacho Superior se hará la inscripción del sindicato en el libro 64 de personas jurídicas del registro público de sindicatos, con declaración expresa de que en la redacción de los estatutos se observó la legalidad respectiva. El presente trámite no puede exceder de diez días hábiles contabilizados desde la recepción del expediente. Dentro de los quince días siguientes a la respectiva inscripción deberá publicarse en el diario oficial en forma gratuita un resumen de la resolución que aprobó los estatutos y reconoce la personalidad jurídica del sindicato.

Únicamente la comprobación de errores o defectos no subsanables pueden establecer resolución desfavorable del titular de la Dirección General de Trabajo, resolución que debe hacerse saber a los interesados en el menor tiempo posible con el objeto de que se oponga si así fuera necesario, interponiendo ante el ente competente el recurso de revocatoria, o procesa a la realización de una nueva solicitud. En el caso de que se tratara de errores o defectos subsanables se deberán comunicar a los interesados para que procedan a enmendarlos.

En el artículo 219 del Código de Trabajo se encuentra establecido que:

El Departamento Administrativo de Trabajo debe llevar un registro público de sindicatos en el que han de inscribirse éstos, a cuyo efecto la respectiva inscripción debe contener, por lo menos, los siguientes datos: número de registro, lugar y fecha de la inscripción, copia de los estatutos del sindicato, transcripción del acuerdo que otorgó la autorización de ley y la personalidad jurídica y que ordenó dicha inscripción.

Inscrita la organización sindical el Departamento Administrativo de Trabajo debe enviar los documentos a las personas interesadas la transcripción íntegra del acuerdo correspondiente y hacerles la devolución de una copia de cada uno de los documentos que en el momento oportuno fueron presentados, esto de conformidad con el párrafo segundo del artículo 218, esta copia debe estar debidamente sellada, firmada y foliada en cada una de sus hojas. En cuanto a los documentos originales se refiere, deben ser debidamente archivados. Dentro del registro público de sindicatos debe inscribirse sin demora de tiempo las organizaciones

conjuntamente con los datos importantes a que posteriormente dé lugar el funcionamiento de cada sindicato.

Los requisitos que debe contener el acta constitutiva de un sindicato se encuentran regulados en el Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en el artículo 220, el cual indica que: El acta constitutiva de un sindicato debe contener:

Nombres y apellidos, profesión u oficio o actividad económica y código único de identificación de los socios fundadores, así como expresión clara y precisa de que desean formar el sindicato; nacionalidad y vecindad de los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo consultivo; autorización a los miembros del Comité ejecutivo para aceptar a juicio de ellos y en nombre del sindicato cualesquiera reformas que indique el Departamento Administrativo de Trabajo o en su caso el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y en general para realizar los trámites a que se refiere el Artículo 218; y 67; declaración clara y precisa que será llevada a cabo por toda aquellas personas que integren el Comité Ejecutivo denominado como provisional acerca de la nacionalidad guatemalteca de origen que deben poseer cada uno de los integrantes así como los trabajadores que forman parte de la empresa o empresas en cuestión, cuando se trate de organizaciones sindicales homogéneas en cuanto a las características, la profesión, oficio o actividad económica que corresponda, en caso de sindicatos gremiales o independientes.

Estructura de los sindicatos

La estructura de las organizaciones sindicales contemplada dentro de la normativa laboral ordinaria vigente en Guatemala se conforma de tres distintos órganos que de manera imperativa deben ser considerados en el momento de la constitución de una organización sindical, no siendo lo anterior un impedimento para que por la naturaleza de la empresa o de la

institución se puedan crear otros órganos administrativos sindicales con el objeto de un mejor funcionamiento.

Posterior al otorgamiento de la personalidad jurídica y la respectiva inscripción se reconoce de forma legal el sindicato, que para iniciar con sus actividades debe de cumplir previo con determinados requisitos los cuales son: celebrar la primera asamblea general al mismo tiempo que elegir sus órganos directivos. Los cuales de conformidad con la legislación laboral guatemalteca vigente deben ser tres: la asamblea general, el comité ejecutivo y el consejo consultivo.

Asamblea general

La asamblea es el órgano perteneciente a toda organización sindical compuesta por el número total de personas que la integran, los cuales se dan cita en un determinado lugar y hora con el objeto de tomar acción en procura de la consecución de un fin determinado. A partir de ello se puede inferir que la denominada asamblea de una organización sindical constituye de forma precisa la reunión del total de los afiliados que posea hasta ese momento que a través de una convocatoria realizada de conformidad con la legislación laboral; participan y deciden sobre asuntos de interés.

De acuerdo con lo establecido por Franco (2010), la asamblea general es:

El órgano supremo del sindicato, la asamblea es soberana; los acuerdos revelan la existencia de un órgano supremo, a la cual están necesariamente supeditados los restantes. La soberanía de la asamblea no es absoluta, por tener que someterse al imperio de la ley y a sus propios estatutos. Los acuerdos que infrinjan los preceptos legales son nulos, no obligan y pueden revocarse, con la exigencia de la responsabilidad y resarcimiento del caso. (p.121)

Derivado de lo anterior se puede inferir que el órgano máximo de liberación necesita para realizar su función y resolver, que se lleven a cabo ciertas circunstancias: dentro de ellas que se haya convocado a la reunión en forma y tiempo establecido en la ley; que asistan a la misma el número de asociados que permita quórum para la toma de decisiones; que las decisiones adoptadas sobre el objeto de la asamblea sea determinada por la convocatoria, y que el acuerdo que se alcance sea establecido por la mayoría de los asociados o por lo menos con el voto favorable de la mayoría de socios presentes; que se lleve a cabo la redacción del acta correspondiente a la sesión y la misma se ajuste a lo dispuesto en los estatutos y en la ley.

Las asambleas que son llevadas a cabo por las organizaciones sindicales podrán ser: ordinarias, las cuales son llevadas a cabo por lo menos una vez al año, esta con el objeto de la realización de un examen minucioso acerca de los ingresos y los egresos de las arcas sindicales y de igual manera la aprobación del balance de cuentas, la renovación de los miembros

directivos y para el conocimiento de otros temas previamente planteados dentro de la convocatoria realizada.

En cuanto a las asambleas realizadas de forma extraordinaria, estas son convocadas por iniciativa del comité ejecutivo o la respectiva directiva del sindicato, esto con el objeto de tratar situaciones o problemas de carácter especial, estas son llevadas a cabo en un tiempo no establecido en la ley ni en los estatutos de constitución, siempre y cuando se cumpla con el requisito de que se lleve a cabo a través de una convocatoria realizada por parte del comité ejecutivo o bien como disposición de un número mínimo de afiliados establecidos en los estatutos.

Las asambleas generales denominadas ordinarias o extraordinarias pueden ser celebradas únicamente cuando se cumpla con el requisito establecido en la ley en cuanto al número de participantes, el cual debe de ser de la mitad más uno del total de los integrantes de la organización sindical, al momento de no estar presente la cantidad establecida de miembros mencionada, los asistentes a la asamblea pueden ponerse de acuerdo en cuanto a una nueva convocatoria a realizarse dentro de un plazo que no exceda de los diez días siguientes.

De acuerdo a la directriz señalada en el Código de Trabajo dentro del artículo 222 son atribuciones específicas y especiales de la asamblea general del sindicato, la elección de los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo respectivamente, quienes son electos por un período de tiempo no mayor de dos años, de igual manera se encuentra dentro de sus facultades el remover de forma total o parcial a los miembros del Comité ejecutivo y del Consejo consultivo cuando así lo establezcan las circunstancias y de acuerdo con los respectivos estatutos. Otras de las atribuciones de la asamblea general es la de aprobar la confección inicial y las reformas posteriores de los estatutos; preparar, negociar y autorizar en forma definitiva los contratos colectivos de trabajo, así como los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Comité ejecutivo o directiva del sindicato

El comité ejecutivo de una organización sindical es el órgano que representa de forma jurídica y legal a la asociación profesional, teniendo dentro de sus funciones principales la administración y la ejecución de todos aquellos acuerdos que arribaron todos los sindicalizados en la celebración de la asamblea general. La asamblea aun cuando es electa por medio de los integrantes del sindicato y con total libertad; es quien otorga a la directiva atribuciones de hecho y de derecho, con una jerarquía sindical superior ya que ejerce mandatos sobre sus miembros.

El comité ejecutivo de la organización sindical se encuentra conformado de acuerdo con la normativa vigente por un número mínimo de tres personas y por un número máximo de nueve miembros que tienen dentro de sus responsabilidades y a su cargo distintas facultades dentro de las cuales se encuentran: ordenar, dirigir, mandar y contratar siempre y cuando se encuentren dentro de los límites establecidos en los estatutos de la constitución del sindicato.

Según lo establecido por Cabanellas (2005): “La directiva ostenta la representación legal del sindicato la condición de órgano ejecutivo. Aún si dirige, en realidad obedece a dos clases de mandatos imperativos: los permanentes que los estatutos tracen y los ocasionales que la asamblea adopte” (p.156). Derivado de lo anterior se puede inferir que si bien es cierto el comité ejecutivo tiene facultades de decisión y dirección se ve sujeto a lo establecido en los estatutos de conformación de la organización sindical, así como a la voluntad de la asamblea general.

Comité consultivo

Ente administrativo de la organización sindical profesional que tiene como facultad otorgada por la ley asesorar de forma adecuada a la asamblea general y a los miembros del comité ejecutivo, asesorías que deben ir encaminada en cuanto a las acciones y decisiones que sean tomadas dentro

de la organización sindical, debido a la naturaleza jurídica de su función es únicamente asesora por lo cual esta debe de estar conformada por aquellas personas miembros del sindicato que tengan mayor experiencia y conocimiento de las situaciones laborales que pueden presentarse.

Dentro de la normativa legal ordinaria vigente en materia de trabajo no se encuentra regulado en ninguna disposición lo concerniente al establecimiento de un número mínimo o el máximo de los miembros que deben formar parte del órgano asesor, teniendo por disposición generalizada establecer un consejo consultivo integrado por tres personas, dicho número puede ser aumentado de conformidad con las necesidades del colectivo al que representan.

Funciones de los Sindicatos

Las asociaciones con fines sindicales tienen dentro de sus principales funciones: la de negociación de convenios, la decisión en cuanto a los acuerdos dentro de la empresa así como las modificaciones de los mismos, la solución de conflictos de carácter laboral y las acciones en lo que respecta a los despidos, el cálculo de las cantidades correspondientes a finiquitos, cálculo de las respectivas prestaciones para los sindicalizados, cuando por incapacidad temporal no estén en condición para trabajar, los temas en cuanto a la jubilación, los accidentes dentro de los lugares de

trabajo, enfermedades de tipo profesional, asesoría y defensa en momentos de necesidad, dentro de los cuales se incluye las cesantías laborales, asesoramiento y defensa ante el fraude en la contratación en la empresa, actuaciones a emprender ante el Tribunal de Arbitraje Laboral, actuación preventiva en cuanto a los riesgos dentro del centro de trabajo, anunciamiento de las directrices ante la Inspección General de Trabajo, convocatorias de huelga, realización de capacitaciones laborales, preparación para las elecciones de los órganos del sindicato.

Obligaciones de los sindicatos

Las organizaciones profesionales sindicales adquieren personalidad jurídica, en el momento justo en que se lleva a cabo la respectiva inscripción ante el Registro Público de Sindicatos; por lo cual luego de la realización de ésta, por disposición de la ley se encuentran sujetas a derechos y obligaciones, tanto de carácter legal como administrativas como entidad cuyo objetivo de constitución es la defensa y mejora de los derechos de sus integrantes.

Las obligaciones de los sindicatos se encuentran establecidas en el artículo 225 del Código de Trabajo en el que establece:

Son obligaciones de los sindicatos: Llevar los siguientes libros, debidamente sellados y autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo: de actas y acuerdos de la Asamblea General de actas y acuerdos de la Asamblea general, de actas y acuerdos del

Comité ejecutivo, de registro de socios y de contabilidad de ingresos y egresos; extender recibo de toda cuota o cualquier otro ingreso, los talonarios respectivos deben estar sellados y autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo; proporcionar los informes que soliciten las autoridades de trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos y no a la de sus miembros en lo personal; comunicar al Departamento Administrativo de Trabajo, dentro de los diez días siguientes a la respectiva elección, los cambios ocurridos en su Comité ejecutivo o Consejo consultivo; enviar anualmente a la misma Dirección General un padrón de todos sus miembros, que debe incluir sus nombres y apellidos, número de sus cédulas de vecindad y sus correspondientes profesiones u oficios o, si se trata de sindicatos patronales, de la naturaleza de las actividades económicas que como tales desempeñen; solicitar al expresado departamento dentro de los quince días siguientes a la celebración de la Asamblea general que acordó reformar los estatutos, que se aprueben las enmiendas a los mismos que sean procedentes; y publicar cada año en el Diario Oficial un estado contable y financiero de su situación que comprenda con la debida especificación el activo y pasivo del sindicato.

En un país como Guatemala la finalidad que poseen las organizaciones de carácter sindical se encuentran establecidas en la legislación sustantiva ordinaria vigente en materia laboral vigente la cual va encaminada en cuanto al estudio, protección, mutación y mejoramiento de los intereses y derechos de los afiliados tanto económicos como sociales en procuración del beneficio de la consecución de mejores condiciones laborales en el país.

Marco de protección jurídica a los sindicatos

Las organizaciones sindicales, son personas jurídicas que poseen capacidad de poseer derechos y adquirir obligaciones de conformidad con lo establecido en la ley. Estos derechos atribuidos a los sindicatos, en un país como Guatemala, que por determinación de la ley se consideran

hondamente democráticos, generalmente se derivan de la Constitución Política de la Republica, de convenios internacionales en la materia los cuales deben estar debidamente ratificados y las leyes ordinarias vigentes creadas a través del Congreso de la República de Guatemala.

El derecho de libre sindicalización es una facultad que se encuentra regulada en la Constitución Política de la República de Guatemala, específicamente en el artículo 102 en el cual se establece que este derecho se debe ejercer sin ninguna discriminación y no debe ser requisito una autorización previa. De igual manera, la Convención Americana de los Derechos Humanos regula lo relacionado al derecho de asociación profesional tanto de trabajadores como de patronos estableciendo de manera enfática que las personas poseen el derecho absoluto de asociarse de forma libre respondiendo únicamente a sus objetivos ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales.

En lo referente al derecho de reunión es un derecho que se encuentra consagrado en la Constitución Política de la República de Guatemala, donde se establece todo lo concerniente al reconocimiento del derecho de reunión y manifestación pacífica de los guatemaltecos. El derecho de reunión de igual manera se encuentra regulado en la Convención Americana de Derechos Humanos específicamente dentro del artículo 15 en la que regula el derecho de reunión.

El Código de Trabajo tutela el derecho de negociación que le es inherente a las organizaciones sindicales, las cuales se encuentran contenidos en tres aspectos: el derecho de negociar y suscribir contratos colectivos de trabajo, el derecho de negociar pactos colectivos de condiciones de trabajo y el derecho de negociar convenio de aplicación general para los trabajadores de la empresa. En la misma normativa ordinaria laboral vigente se establece el derecho de los sindicatos a la adquisición de bienes muebles e inmuebles con el objeto de dar cumplimiento a sus fines.

El derecho de huelga realizada por reivindicaciones de carácter económico y social, únicamente puede llevarse a cabo inmediatamente después de haberse agotado de manera definitiva la negociación por la vía directa y el procedimiento de conciliación. El derecho de exención de pago de impuestos del que gozan las organizaciones sindicales es un beneficio a través del cual se les exonera del pago de impuestos fiscales y municipales.

Las organizaciones sindicales poseen dentro de su catálogo de derechos el participar en la integración y elección de organismos estatales tales como la integración de juntas directivas del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social –IGSS-, Instituto Técnico de capacitación y Productividad –INTECAP-, comisiones de salario mínimo, comisión tripartita que participa en la Asamblea General de la Organización Internacional del trabajo –OIT-.

El derecho de inamovilidad que poseen todos los integrantes de una organización de carácter sindical, es uno de los derechos considerados como de máxima protección que se originan a partir de la formación sindical, también es conocido dentro de la doctrina como fuero sindical, el cual es una garantía propia de los trabajadores que poseen representación sindical, esto con el objetivo que se les garantice la permanencia dentro del trabajo y que no sean despedidos, trasladados, ni modificadas sus condiciones de trabajo, sin justa causa.

El derecho de los trabajadores a permisos laborales con el objeto de participar en actividades de índole sindical es una garantía innata por medio del cual los trabajadores tienen permiso con goce de salario de manera total, para el desempeño óptimo, total y adecuado de actividades encaminadas a la defensa, lucha, mutación y mejoramiento de las condiciones laborales de todas aquellas personas que pertenecen a la organización sindical.

Cuarta revolución industrial

Esta etapa de la revolución industrial también es denominada como revolución 4.0, la cual es un concepto novedoso y amplio que reúne todo tipo de transformaciones por las que ha pasado el sistema de producción en todo el mundo generado por la influencia del descubrimiento y

desarrollo de nuevas tecnologías como la robótica, la inteligencia artificial, la *internet* de las cosas, la impresión *3D*, la biogenética, la nanotecnología de forma autónoma o combinándose entre sí; que ha venido a cambiar los enfoques laborales en la producción.

De acuerdo a lo expresado con Cabeza (2018), la revolución industrial “relega al hombre dentro del proceso productivo a un segundo plano. De ser el principal creador de riqueza pasa a ser solo un productor de bienes y servicios. Ahora es un servidor de instalaciones y en parte de las máquinas” (p.18). Derivado de lo anterior, se puede inferir que el ser humano de ser parte esencial en la producción es convertido en un elemento prescindible, el cual es sustituido y eliminado por el avance tecnológico que esta revolución representa.

Definición

Se puede definir a la cuarta revolución industrial como la intensificación masiva de la tecnología a en cuanto al nivel de producción industrial en materia laboral y como una vía directa de la denominada automatización que llega a sustituir la mano de obra humana, cambiada por máquinas de tecnología inteligente, entre las que se pueden mencionar los drones, la inteligencia artificial, la realidad virtual e impresión *3D*. Y es que este

fenómeno ha venido a realizar una transformación en el mundo de la economía, el trabajo y a las sociedades.

Según Matta (2017), al establecer una definición adecuada acerca de la cuarta revolución industrial en cuanto a una acepción aceptada enfatiza que “consiste en la digitalización de los procesos industriales a partir del desarrollo tecnológico de la informática y la optimización de los recursos. Todo ello enfocado a la creación de una nueva metodología comercial.” (p.3). La implementación de esta, ha conllevado a que los procesos en la industria sean desarrollados de forma más rápida, a través de lo cual los recursos económicos y de tiempo pueden ser aprovechados al máximo. Logrando con ello a que el costo de producción sea menor.

La cuarta revolución industrial es clasificada de manera autónoma por una serie de nuevas tecnologías para el mundo que se unen e interrelacionan entre sí utilizando como medio, todas aquellas plataformas físicas, digitales, audio visuales e incluso biológicas que crean un impacto en todas partes del mundo y en todas las disciplinas; tanto de magnitudes económicas como industriales, desafiando de esta manera de forma directa la utilidad de seres humanos como fuerza principal de producción dentro de la industria.

La revolución 4.0 desafía de manera directa las formas de producción que han imperado y los modelos tradicionales de negocios al momento de presentar formas estratégicas que realizan una mejora en cuanto a la eficiencia y la eficacia de niveles de producción en las empresas sin importar el tamaño o el tipo de industria al que se dediquen. El desarrollo acelerado en los estanques de energía, las tecnologías de punta y el procesamiento en el tiempo del rendimiento en cuanto a calidad y tiempo son factores determinantes en la transformación de las formas de operación.

La industria 4.0 es un nuevo modelo dentro de los negocios, cuya base de empleo es la conectividad, por medio de la cual se alcanza un seguimiento virtual dentro del tiempo real de la industria, tanto a nivel técnico como comercial y administrativo. Es un cambio drástico hacia la tecnificación de los procedimientos industriales, lo cual nos llevará a una nueva era de carácter digital interconectada, la cual tiene como base de solidificación la conectividad de las cosas y los seres humanos a través de nuevas herramientas digitales.

Esta cuarta revolución digital ha incursionado desde la visualización de forma más clara, en sectores ligados al consumidor final. En el entorno comercial, la digitalización ha dado pasos a los que se conoce como comercio *online* a través de las distintas plataformas virtuales; en las

cuales hoy en día la actividad comercial se ejerce sin restricción de fronteras, teniendo dentro de sus beneficios el comercio local; de igual manera, donde las personas pueden comercializar productos lícitos desde la comodidad de su casa sin necesidad de rentar un local comercial y absorber todos aquellos gastos que conlleva el mantenimiento de un negocio.

Es aceptado por la sociedad que la industria ya tenga en su haber un sistema de control tecnológico para algunas tareas, pero el avance tecnológico de la cuarta revolución industrial va más allá, ya que dentro de su objetivo se encuentran el de consolidar un sistema de control capaz de analizar el estado del proceso y dar lineamientos acerca de cómo se debe de operar para una mayor eficiencia y modos de productividad. Los avances tecnológicos en la industria son una oleada dimensional de nuevas formas de producción, tanto que se espera establecer robots autónomos, con ello que puedan ser capaces de cambiar su configuración para adaptarse al modo de operación en el que sean programados de acuerdo a las necesidades y labores que realizan las distintas industrias.

Las empresas deberán marchar por tendencia, de la mano con el desarrollo tecnológico si quieren continuar siendo competitivas y para ello se les hace necesario un tiempo de adaptación y de toma de decisiones trascendentales en cuanto a las nuevas medidas que deben implementarse. Las industrias

tienen frente a sí mismas considerables cantidades de datos para realizar un amplio análisis, así como herramientas de carácter tecnológico que facilitan el desenvolvimiento eficaz de los procesos. Todo ello con el objeto de alcanzar una mayor autonomía, teniendo como objetivo principal la búsqueda de producción mayor a menor costo y tiempo.

El sistema *ciberfísico* según Arrizabalaga (2020), es un cuarto grado de amplitud en cuanto al enorme avance en que se traduce la evolución técnica y económica de la humanidad a nivel mundial; la cual tuvo sus primeros pasos a través de la primera revolución industrial. El inicio de esta última etapa es reciente y su crecimiento está proyectado para la tercera década del siglo XXI caracterizada por la implementación de la inteligencia artificial.

Bases tecnológicas de la cuarta revolución industrial

Esta cuarta etapa de la denominada revolución industrial aún sigue teniendo un carácter incierto dentro de sus características en cuanto a que, no se puede identificar de manera total puesto que se encuentra en desarrollo. El objetivo principal que esta conlleva es el de organizar de una manera digital los medios de producción y poner en marcha un gran número de fábricas inteligentes, los cuales tengan la capacidad de adaptarse a las necesidades y a los procesos de producción, así como el

objetivo más codiciado que es el de bajar de forma considerable los costos y tiempos de producción abriendo así una nueva etapa en la industrial comercial.

Siguiendo la idea de Cabeza (2018), las bases tecnológicas que presenta la cuarta revolución industrial son: el internet de las cosas, los sistemas *ciberfísico*, cultura *maker* y la fábrica 4.0. Sin embargo, la industria 4.0 no puede ser reducida a cuatro simples puntos debido a que es mucho más que eso ya que consiste en una creciente digitalización y coordinación cooperativa en todas las unidades que promueven la producción económica.

Internet de las cosas

Se refiere a una conexión digital establecida entre objetos que para el funcionamiento óptimo deban ser asistidos a través del internet; haciendo mención a un sistema que posee la opción de manejar desde cualquier lugar, objetos cotidianos desde otros de carácter digital de la misma manera como lo hace el ser humano. Esto nos transporta hacia un cambio radical en cuanto a la calidad de vida de todas las personas ofreciendo una amplia gama de oportunidades nuevas en cuanto al acceso a datos, servicios específicos en temas como: el transporte, la educación, la seguridad, entre otros.

Sistema *ciberfísico*

Es un sistema tecnológico conocido de igual manera como un sistema de tecnología cuántica, que constituye un medio complejo a partir del cual, los procesos de creación de productos o servicios son controlados y configurados de manera central por medio de computadoras o aparatos inteligentes que posee un acceso a internet. En estos sistemas las características distintivas tanto físicas y de *software*, están entrelazados con el mundo virtual y las redes digitales globales, para que cada uno de los elementos funcione a diferentes escalas identificando diferentes tipos de comportamiento. Dentro de estos podemos mencionar: los sistemas de red eléctrica inteligente, sistemas de automóvil autónomo, control médico, control de procesos de producción, carreteras e infraestructuras, así como la implementación de pilotos automáticos.

De acuerdo con lo expresado por Reynoso (2014):

El sistema *ciberfísico* implica un enfoque meramente de varias disciplinas que se unen dentro de la teoría de la cibernética mezclada con la mecatrónica y la ciencia del diseño tomando el control de los procesos industriales. Los precursores de los sistemas *ciberfísicos* se pueden encontrar en una diversidad de áreas tales como: la automotriz, infraestructura civil, salud, procesos químicos, producción de energía eléctrica, diversión y los electrodomésticos. (p.35)

Los sistemas *ciberfísicos* son un conjunto de disciplinas que interactúan entre sí y de forma independiente con el objeto de mezclarse de manera heterogénea con la mecatrónica tomando a través de ello el control sobre

aparatos o maquinas con inteligencia virtual, para llevar a cabo procesos dentro de las industrias de producción de carros, edificios, casas, procesos de salud y químicos, así mismo en la interacción de aparatos electrodomésticos.

Cultura maker

Este tipo de tecnología tiene como interés principal las actividades dirigidas de manera directa a la ingeniería mecánica y la robótica vinculadas a través del uso de las herramientas de control numérico. Al igual de la masificación e implementación de tecnología en actividades tradicionales tales como la carpintería y artesanías. Tiene su funcionamiento a través del uso continuo del muy conocido copiar y pegar para el uso de tecnología estandarizadas para personas sin mayor conocimiento en la materia. Esta tecnología busca animar a las personas a la adaptación y reutilización de diseños publicados en sitios *web*. Con ello se busca plantear una fuerte corriente en la que se hace énfasis en el uso y aprendizaje de habilidades prácticas haciendo fácil su aplicación a los diseños ya constituidos en referencia.

Desarrollo cronológico de la revolución industrial

La revolución industrial como tal tiene su origen en Gran Bretaña que inicia junto al invento de las máquinas que sustituyeron a las personas para la realización de tareas dentro de la industria de la producción. Estas máquinas desde sus inicios tuvieron costos muy elevados y poco alcanzables para los propietarios de pequeñas y medianas empresas por lo cual la banca tuvo su oportunidad en el mercado al otorgar créditos con el objeto de que estos pudieran optar a la adquisición de los artefactos del momento con el objeto de tener más y mejores productos.

A la historia de la industria de cuarta generación se le etiqueta como un proceso de mutaciones tecnológicas, sociales y económicas siendo en este momento donde las personas agilizan la producción y el desarrollo superándose la sociedad tanto en lo cultural como en lo económico. El crecimiento tuvo un destello importante incluso impacto la industria agrícola debido a la disminución del tiempo de la producción volviendo todo más sencillo, sustituyendo el trabajo manual y el uso de animales por el de máquinas de producción.

La primera etapa de la revolución industrial es una época de cambios, donde la industria pasa a ser la actividad económica más importante. La economía tuvo un cambio razonable puesto que anterior a la implementación de la primera revolución industrial, las actividades

empresariales eran realizadas en el área rural; tales como la agricultura, pasando a partir de ese momento histórico el movimiento económico al área urbana, en respuesta de una industria mecanizada.

De acuerdo a lo expresado por Schroeder (2016) la primera revolución industrial es:

El inicio de una transición que acabaría con siglos de una mano de obra basada en el trabajo manual y el uso de la tracción animal, siendo estos sustituidos por maquinaria para la fabricación industrial y para el transporte de mercaderías y pasajeros. Esta transición inicio hacia finales del siglo XVIII en la industria textil, así como en lo relacionado a la extracción y uso del carbón. La introducción de la máquina de vapor en las distintas industrias fue el paso definitivo en el éxito de esta revolución pues su uso significo un aumento a la capacidad de producción. Más tarde el desarrollo de los barcos y de los ferrocarriles a vapor, así como el desarrollo del motor de combustión interna y la energía eléctrica supuso un progreso gigantesco sin precedentes. (p.234)

Como datos realmente relevantes de esta primera revolución industrial, se pueden ejemplificar que nacieron nuevos grupos o clases sociales tales como el proletariado que son los trabajadores; la burguesía quienes son los dueños de los medios de producción quienes poseen el. Esta nueva estratificación supone una serie de problemas de carácter social y laboral que se traducen en protestas que demandan mejores condiciones de vida a través del sindicalismo.

Siguiendo la idea de Reynoso (2014), la segunda revolución industrial se da entre los años de 1870 y 1914 periodo dentro del cual en las formas de producción se notan cambios acelerados sobre todo en el proceso de

industrialización innovando técnicas nuevas derivadas a partir de fuentes de energía como el gas, el petróleo y la electricidad; paralelo a ello la invención de nuevos medios de transporte como el avión y el automóvil e innovaciones en otros campos tales como la comunicación a través de la invención del teléfono y la radio.

Toda serie de innovaciones que se producen dentro de esta revolución industrial constituyeron las primeras manifestaciones de globalización que sentó el precedente en cuanto a la internalización de índole económica y que expandió sus alcances de forma asombrosa a nivel mundial realizándolo a través de la revolución de los medios de transporte; extendiéndose a lo largo y ancho del globo terráqueo alcanzando su expansión los continentes de Europa, Estados Unidos y Japón.

La tercera revolución industrial también denominada revolución de la inteligencia, es caracterizada por cinco situaciones innovadoras meramente establecidas tales como: el cambio en la renovación en la forma de producción de energía, la transformación de edificios en plantas de energía, tecnología de almacenamiento de energía, la red de distribución de energía eléctrica y el transporte basado en vehículos híbridos eléctricos y con pilas de combustible.

La cuarta y última etapa de la reconocida revolución industrial, se encuentra en este momento en desarrollo e innovación continua a través de la cual las industrias de producción introducen cambios acelerados y sensibles en la forma de los sistemas de operación; adoptando para su funcionamiento una serie de instrumentos tecnológicos con el objeto de incrementar la productividad en menor tiempo y a un costo más bajo. Los cambios que produce la revolución 4.0 o cuarta revolución industrial están relacionados de forma directa, en cuanto a las formas en que se produce dentro de la industrial y la maquinaria automatizada que se incursiona dentro de los procesos.

De conformidad con lo establecido por Hermann (2015) en referencia al tema indica que:

El término nació a raíz de la iniciativa “Industrie 4.0”, una asociación surgida en Alemania con el objetivo de mejorar la competitividad mundial de Alemania en el panorama productivo, y que estaba formada, entre otros, por grandes personalidades del mundo empresarial, político y educativo del país. Esta iniciativa acabó desembocando en un proyecto de gran importancia cuyo objetivo es alcanzar el liderazgo en la innovación tecnológica, proponiendo grandes objetivos a cumplir desde el momento de su creación hasta el año 2020. Uno de los principios de la Industria 4.0 consiste en recoger y compartir información en tiempo real. Además, el ministerio de educación e investigación de Alemania definen el término Industria 4.0, entre otras cosas, diciendo que los *cyber-physical systems* ayudan a mejorar la flexibilidad de las redes, lo cual se traduce en máquinas y plantas capaces de modificar su comportamiento ante pedidos o condiciones diferentes. Estos sistemas son capaces de recibir información, analizarla y modificar su manera de actuar dependiendo de dicha información. (p.9)

Los factores que condicionan de manera colateral la aceleración, implementación y aceptación de la revolución 4.0 se reflejan en cuanto a que, en primer lugar existen factores relacionados con una perspectiva de carácter social o económico, los cuales son: periodos de desarrollo muy cortos en cuanto al tiempo ya que se disminuyen los tiempos que tarda un producto desde que se concibe en la mente del ser humano hasta que llega al consumidor final lo cual inicia a ser una ventaja competitiva importante para una gran cantidad de empresas; a través de la individualización de la demanda comercial ya que existe una marcada tendencia hacia las necesidades que demandan; la flexibilidad que representa esta tecnificación es clave para las empresas que desean seguir siendo o iniciar a ser competitivas; la descentralización que es útil para una mayor aceleración al momento de tomar decisiones las cuales deben de reducirse a escalas jerárquicas dentro de la empresa; la eficiencia de los recursos se traduce en una optimización de los recursos con el objeto de alcanzar una sostenibilidad en el contexto de la industria.

De igual manera con el surgimiento de la cuarta revolución industrial se dan una serie de factores que pertenecen al ámbito de la tecnología actual como lo son: la mecanización y automatización que está representada por medio de la utilización de técnicas que hacen más fáciles las tareas de fabricación en la industria. Aunado a esto existe una clara tendencia hacia la automatización de las tareas de producción por medio del uso de

estaciones de trabajo automatizadas; la digitalización reflejada por la creciente adecuación de sensores en el ámbito de la fabricación. La disminución del tamaño del equipamiento a través del cual se hace uso de la tecnología encaminada a conseguir mejores prestaciones en espacios mucho más reducidos.

El impacto de la revolución 4.0 en el derecho laboral y en las acciones adoptadas por las organizaciones sindicales

La cuarta revolución industrial caracterizada por la tecnificación en el campo de la producción representa cambios en la normativa de trabajo, puesto que las condiciones de realización de las actividades laborales sufrirán variaciones positivas y negativas; las primeras caracterizadas por la eliminación de jornadas extenuantes de trabajo, al igual que la supresión de trabajos en zonas insalubres para la vida humana, puesto que estas actividades serán realizadas por maquinas automatizadas. En cuanto a las variaciones negativas que traerá consigo la también denominada revolución 4.0, se puede notar el decremento en la demanda de seres humanos al frente de las actividades de producción, por lo cual es de pronóstico conocido que pueden darse despidos en masa como consecuencia de ello, para lo cual la ley en materia laboral deberá implementar de forma simultánea mecanismos para permitir el ingreso de

esta tecnificación laboral, sin dejar por un lado que su objetivo principal es la protección de los derechos del trabajador.

Las personas que se encuentran laborando en la actualidad en toda clase de empresas debe procurarse porque tengan el derecho a recibir la capacitación e inducción necesaria para poder ser tomados en cuenta dentro de los cambios que se hagan en el lugar de trabajo, con el objeto de no ser despedidos por no tener los conocimientos adecuados para desempeñar las nuevas funciones para destinadas a personas humanas, logrando de esta manera una relación armónica entre máquinas y humanos.

La automatización del trabajo

La automatización en la realización del trabajo es uno de los pilares fundamentales, esenciales y una de las mayores problemáticas en cuanto al tema del derecho laboral que presenta la revolución tecnológica en su cuarta degradación; a través de la cual se pretende que una máquina que utiliza información de carácter numérico y el internet realice actividades que en la actualidad y durante el desarrollo histórico han sido llevadas a cabo por seres humanos.

De acuerdo a lo establecido por Schwab (2019):

Para poder analizar las primeras automatizaciones, he tomado como punto de partida la profecía de Keynes y he establecido como automatización todo aquello que implica una máquina que utiliza información numérica. Cuando Keynes expuso su profecía, paralelamente se estaba desarrollando el proyecto ARPANET, que establecía la base para internet y el uso de datos numéricos para automatización. Cuarenta años después del inicio del proyecto ARPANET, el hombre fue a la luna. En 1990, aparecieron las primeras máquinas automatizadas con sistemas de información, podríamos decir que estas máquinas son los primeros robots, la base de la actual automatización. (p.77)

De los primeros sectores que han iniciado a sufrir los efectos de la revolución 4.0 a través de la automatización es el de la agricultura, esto debido a que la complejidad de esta actividad es reducida a comparación a otros sectores. Iniciando la introducción de tecnificación en los sistemas de riego que consiste en la programación de las horas y la cantidad de agua que debe de utilizarse; produciendo en esta escala un notable desplazamiento de la mano de obra humana, que era a través de la cual se realizaba esta actividad anteriormente.

Otro de los sectores donde se ha expandido la automatización es en el sector textil, iniciando desde el corte, confección, decoración, planchado, costurado de las telas, estampado y todos los procesos integrados que conlleva el crear una prenda de vestir. Dejando en la historia el proceso manual que se tornaba lento pero que a la vez representaba una obra de arte llevada a cabo por manos de personas que dedicaban tiempo y capacidad a tal actividad.

Dentro del análisis de Monsalve (2017), acerca de los primeros sectores que se automatizaron establece que:

En general los primeros sectores en automatizarse fueron todos aquellos en que la complejidad del trabajo es baja y donde el método de trabajo es repetitivo y sin apenas variaciones. A muchos nos han puesto como ejemplo la película de Charles Chaplin, en el que se encuentra en una cinta de montaje y este se dedica solamente a una tarea repetitiva y sencilla. Pues bien, en esa película podrían haber puesto robots haciendo ese trabajo, ya que ese tipo de actividades profesionales eran y son las que más se robotizan, ya que son muy fáciles de configurar. Por eso los sectores menos cualificados, fueron los primeros en automatizarse, de una manera u otra, ya que son en su base, trabajos manuales y por tanto en su mayoría repetitivos. (p.37)

Hoy en día, la revolución 4.0 no busca únicamente automatizar procesos sencillos sino de manera contraria busca digitalizar procesos complejos ya que la historia ha demostrado que los seres humanos cometen errores y que los robots tienden a no cometerlos, ya que solo repiten una y otra vez una misma tarea programada, aunque actualmente su labor va más allá, ya que pueden llegar a interactuar, a sacar conclusiones a partir de una serie de datos, a hacernos sugerencias e incluso a superarnos intelectualmente gracias a la Inteligencia Artificial (IA).

Existen tareas humanas que se aprecian fuera del alcance de la invasión de la tecnología; tales como el diseño, el arte, la música, entre otros que son más difíciles de automatizar debido a que para su realización se necesita de un factor que la tecnología no puede recrear, tales como formas de pensar o imaginar, ya que estas actividades no se realizan mediante

procesos repetitivos ni tienen una parte matemática que programar, ya que son llevadas a cabo por las capacidades innatas del ser humano.

En este punto de inflexión de la historia de la automatización, se aprecia que en la actualidad la implementación de la tecnología en las empresas no solo es realizada con el objetivo de mejorar la producción sino se persigue un fin más allá que es el de obtener beneficios a través de la descarga de responsabilidades que estos poseen para con los trabajadores a los cuales deben el pago de salarios mensuales, ventajas económicas, prestaciones, impuestos, etc.

Esta compleja y complicada situación lleva a pensar que para que un ser humano pueda resultar competitivo ante una maquina tiene que disminuir el costo de los servicios que preste ante los intereses de un empresario, cuestión que en la actualidad están conllevando a una pérdida de poder adquisitivo, estabilidad laboral, derechos laborales vigentes y calidad de trabajo de los trabajadores, así como la depreciación de la mano de obra humana.

Impacto de la revolución 4.0 en las ofertas laborales

El impacto en la sociedad del trabajo que representa la revolución 4.0 puede ser comparado con el momento de la aparición de la primera revolución industrial, cuando existió una oleada de despidos de forma

masiva esto como consecuencia de la introducción de tecnologías en las empresas por primera vez en la historia. Para la segunda etapa de la revolución industrial los trabajadores manuales no se vieron tan afectados puesto que para la implementación de esta generación no se requerían mayores conocimientos especializados. Con la aparición de la tercera revolución industrial y con ello de las *tics* que son que es un término utilizado para nombrar a la tecnología de la información que son conformadas por líneas telefónicas, computadoras, sistemas audiovisuales, etc.; a través de las cuales se empodera al trabajador ya que estas giran alrededor de las personas por lo cual se le otorgaron competencias específicas.

La revolución industrial en su cuarta etapa marcará un recuerdo en la historia tal como la aparición de la primera revolución industrial ya que en esta se producen una serie de cambios drásticos en cuanto a la forma de trabajo en el mundo. Esta cuarta etapa industrial se avecina influenciada de manera directa por la tecnología de innovación, por la cual requerirá conocimientos más especializados en torno a ella por parte de los trabajadores o bien su iniciativa para adquirir nuevos aprendizajes y ejecutarlos en la prestación de servicios.

Uno de los primeros impactos que denota esta revolución 4.0, es en los medios de transporte ya que ésta implementa un sistema que impulsa la tecnificación en la operación de buses de transporte colectivo, los cuales serán conducidos de forma automática; teniendo como consecuencia que gran cantidad de conductores automovilísticos quedarán sin empleo, puesto que ya no serán útiles para las empresas de transporte. Las empresas y la industria de un futuro aparejado a la revolución 4.0 no serán fabricas sin personal humano; sino que a partir de esta tecnificación se abrirá una serie de oportunidades de empleo, los cuales impactarán en la economía social puesto que serán remunerados de muy buena manera, incluso las personas tendrán ingresos mayores a los actuales. La problemática estriba en que la sociedad, la educación y el trabajo deberá adaptarse a estas nuevas exigencias del mundo científico para formar personas con la capacidad técnica para optar a estas ofertas laborales, que, así como serán muy bien remuneradas de igual manera no serán numerosas.

Con la llegada de esta nueva revolución tecnológica industrial se sabe con certeza que la complicación laboral será padecida por todos los trabajadores con un nivel bajo de formación académica, las personas que posean poca capacidad de adaptarse al cambio, o aquellas que se nieguen a regresar a las aulas o las labores de aprendizaje técnico científico, todo

ello con el objeto de hacer posible su inserción en el nuevo campo laboral que esta era impulsa.

El perfil de los trabajadores en la era digital

La hoja de vida de los trabajadores dentro de la cuarta revolución industrial debe estar contenida por requisitos, tales como ser expertos en electrónica, robótica, informática, así como la preparación técnica en áreas específicas; a partir de las cuales sean capaces de adaptarse a distintas ciencias con el objeto de incursionar tecnología en todo ámbito de la vida humana, como el desarrollo de proyectos que giren en torno a la medicina, la agricultura, la industria agroalimentaria, seguridad informática, el transporte, la economía, etc. Todo ello con el objeto de automatizar estas funciones realizadas hoy en día por seres humanos.

Funciones del trabajador en la industria 4.0

Las funciones de las personas que por capacidad incursionen en la industria 4.0 deben estar basadas en relación a la autonomía y el control de la interacción hombre-tecnología, ya que esta fase de la revolución industrial trae consigo diversos y sorprendentes cambios tecnológicos que tampoco amenazan con una destrucción total del hombre como fuerza primordial de trabajo sino busca fortalecer una nueva humanización de esta relación en la cual los procesos realizados por las máquinas de este

futuro que empieza a ser realidad deben ser programadas, controladas y redirigidas por trabajadores humanos que en base al raciocinio deben tomar decisiones y ejecutarlas. Esta cuarta etapa de la revolución industrial supone una amenaza directa a las oportunidades de trabajo solamente, también es una solución para dejar de exponer vidas humanas en aquellas labores con riesgos altamente predecibles.

Siguiendo la idea de Echeverría (2018), no todo en la revolución 4.0 es contrario a los intereses de los trabajadores manuales de hoy en día, puesto que es a partir de esta nueva incursión de máquinas que han sido introducidas en empresas con el objeto de aliviar el duro trabajo de los operarios, y dentro de los objetivos principales de esta cuarta revolución industrial se encuentra que las personas no deberán trabajar más tiempo, pero al contrario si deberán operar con más inteligencia.

La idea concebida sobre el trabajador humano dentro de la cuarta revolución industrial será una mutación integral del mismo, donde a partir de esta será un solucionador de problemas el cual tendrá dentro de sus atribuciones la toma de decisiones y la facultad de realizar innovaciones en procuración de más y mejor productividad; esto en respuesta a que el campo laboral no es dentro de esta era tecnológica únicamente mecánico, que pueda ser realizado únicamente por máquinas de última tecnología, puesto que en situaciones no planificadas será el ser humano quien a partir

de sus capacidades cognitivas y razonamiento tome las decisiones y gestiones con el fin de solucionar problemas que se planteen dentro de los lugares de trabajo.

Una de las características fundamentales que debe de poseer el trabajador es la flexibilidad, ya que este deberá de tener la capacidad de adaptarse de forma continua a las demandas internas que dependerán de las necesidades de cada momento dentro de la empresa. Para la sustentante este es un punto importante en cuanto al análisis jurídico laboral que se realiza del impacto que crea la cuarta revolución industrial y las acciones que debe de tomar el trabajador ya sea de forma individual o en conjunto a través de las organizaciones sindicales, puesto que las necesidades que se presentan dentro de las empresas son muy diversas y las capacidades que los trabajadores poseen en ocasiones son limitadas, por lo cual se deberán de crear mecanismos de carácter legal con el objeto de que estas personas no tengan una inestabilidad laboral producida por esta problemática.

Efectos adversos de la cuarta revolución industrial

La revolución 4.0 es una puerta al desarrollo y a una producción de cantidad y calidad, así también trae consigo efectos adversos a la clase trabajadora. Hasta este punto se puede interpretar como un avance en la economía y en la valoración del trabajo, el problema inicia en que el

número de estos puestos no alcanzarán en relación a la cantidad de puestos de trabajo de tipo manual que se cuentan en la actualidad, problemática que tendrá como resultado altas cifras de despidos las cuales serán paralelas a las bajas tasas de empleo. Todo ello representa un impacto jurídico - laboral que tendrá como consecuencia un enfrenamiento entre los derechos individuales y colectivos de los trabajadores y las necesidades de reorganización de las normas que rigen las relaciones del trabajo.

Si bien es cierto el empleo que se generará en el futuro mediato dentro de esta cuarta revolución tecnológica será mucho más productivo que en tiempos actuales, y por tanto acreedor de una más alta retribución en cuanto al salario, a nivel conjunto de la sociedad la mayor retribución de unos pocos no compensará el desempleo de la mayoría de las personas que no poseen los conocimientos suficientes que demanda esta cuarta revolución.

Según Monsalve (2018), acerca de las condicionantes que dan origen a un nuevo derecho del trabajo:

Las condiciones de éxito de estos prestadores de trabajo digital se sitúan en sus capacidades de innovación, de polivalencia y de la mayor disponibilidad posible. Pero ello, lejos de reducir su vínculo de dependencia organizativa la intensifica, tanto que ya se difumina el espacio privado del profesional. Por ello sería muy moderno reconocer un nuevo derecho, el derecho a la desconexión, como acaba de hacer el Derecho del Trabajo francés. En efecto, sabido es que el 1 de enero de 2017 entró en vigor uno de los aspectos más relevantes de la

reciente reforma laboral francesa de 2016: el derecho a la desconexión digital del trabajador con su empresa una vez finalizada la jornada laboral. Así, se introduce un nuevo apartado 7 en el artículo L. 2242-8 del Código de Trabajo francés, que establece que, en el contexto dado por la negociación anual sobre igualdad profesional entre las mujeres y los hombres y la calidad de vida en el trabajo, habrán de abordarse, necesariamente. (p.77)

La cita anteriormente consignada dentro de la investigación denota que la revolución 4.0 trae consigo cambios drásticos en todas las esferas de la vida humana, partiendo desde el punto de vista de las formas de laborar hasta los cambios substanciales que debe sufrir las leyes ordinarias en materia laboral, a partir de la regulación de las nuevas relaciones laborales y los nuevos derechos que tendrán el trabajador digital, para ejemplificarlo se toma en cuenta la cita doctrinaria anteriormente señalada en la cual se hace referencia a que en Francia la ley laboral ya ha percibido cambios tal como lo es la introducción del derecho de desconexión digital del trabajador, para poder tener marcada de igual manera una jornada de trabajo específica.

Los sindicatos ante la cuarta revolución industrial

Los trabajadores necesitan que se les asegure ingresos por un determinado tiempo que le permita otorgar seguridad alimentaria a su familia, que es una determinante que se debe tomar en cuenta por parte de los legisladores al momento que se hagan cambios en la normativa jurídica en materia laboral, con el objeto de preservar la estabilidad económica de las familias, aunado a ello las organizaciones sindicales a través de convenios

colectivos dentro del marco jurídico vigente deben procurar por la continuidad laboral del trabajador.

Las asociaciones sindicales que tiene como objeto la protección, mantenimiento y mejoramiento de los intereses laborales y sociales de sus sindicalizados, no deben desaparecer puesto que el trabajo digital y el trabajo analógico de igual manera poseen necesidades de protección, sobre todo en cuanto a la estabilidad laboral dentro de las empresas, lograda a través de convenios colectivos, utilizados como medio de canalización para acuerdos que convengan patronos y trabajadores.

Los sindicatos ante esta oleada de transformaciones no deben tomar acciones en procuración de ponerle fin a esta o evitar su avance, sino apoyar la instauración de esta etapa de la revolución industrial, procurando a través de acciones conjuntas que se respete al trabajador como ente central de las relaciones de trabajo, buscando la modificación de la legislación en materia laboral donde se proteja el derecho al trabajo de las personas, el derecho a una jornada justa de trabajo; aun cuando esta se lleve a cabo de forma independiente fuera de las empresas, el derecho de los trabajadores a que se le provea por parte del empleador los medios y los modos suficientes para la realización de los nuevos empleos que trae consigo esta cuarta revolución industrial.

Pero dentro de las acciones más importantes que deben de tomar en consideración los sindicatos es que a través de la norma jurídica se les proteja el derecho al trabajo a los trabajadores que actualmente desempeñan su labor en las empresas los que continúen al frente de ellas, realizando actividades tales como capacitaciones de la fuerza laboral en cuanto a las tecnologías necesarias para realizar las actividades propias que respondan a las necesidades de las empresas.

Esto deberá ser llevado a cabo a través de convenios colectivos en conjunto con patronos para que les sean asignados recursos, profesionales y medios técnicos para que se realice una capacitación constante y suficiente para que puedan desempeñar labores dentro del nuevo sistema de empleo, asegurándose que todos sus integrantes tengan las mismas posibilidades de superarse y ser aptos para continuar desempeñando labores, asegurándose estabilidad laboral.

Las asociaciones de índole sindical deberán permanecer, mutar, fortalecerse y adaptarse con el objeto de seguir incidiendo y teniendo un desempeño importante y trascendental dentro del complejo sistema laboral en la nueva era digital que inicia a implementarse, puesto que los trabajadores que desempeñaran funciones específicas de igual manera deben procurar por tener una organización sindical a través del cual se vele por el cumplimiento y mejoramiento de los derechos que trae aparejada

estas ocupaciones; como la estabilidad laboral, el derecho a una retribución justa, indemnizaciones, vacaciones y bonificaciones por rendimiento.

De igual manera debe de regularse de a través de la norma ordinaria legal todo aquello que se encuentra relacionado al derecho innovador de desconexión digital; el cual es un derecho que las distintas legislaciones internacionales ya han iniciado con el proceso de instauración dentro de cada una de las normativas, o a obtener una adaptación ya que este derecho es conocido actualmente dentro de las normas jurídicas ordinarias en materia laboral como jornada de trabajo, que tiene como objeto garantizar el tiempo de descanso de los trabajadores.

Los trabajadores deben ser proactivos, evolucionar, buscar estrategias y capacitarse de manera obligatoria para mantenerse en el orden que esta era impulsa, y así preservar los puestos de trabajo que se implementarán a partir de la cuarta revolución industrial. Siendo de esta manera la única forma a través del cual puedan exigir no ser desligados de las empresas para los cuales laboran actualmente, teniendo que llenar para ello todos aquellos requisitos y aptitudes tecnológicas necesarias para realizar de forma paralela a las nuevas tecnologías, un trabajo eficaz y eficiente.

Conclusiones

La actuación de las organizaciones sindicales ante la implementación de la cuarta revolución industrial debe estar encaminada a la realización de convenios colectivos de trabajo donde se les otorgue a los trabajadores actuales preferencia para los nuevos puestos de trabajo que trae consigo la revolución industrial en su cuarta etapa, los cuales consisten en programar, organizar, dirigir y redireccionar la maquinaria tecnológica.

Implementando acciones en procuración de que las leyes de carácter laboral continúen tutelando los derechos mínimos de los trabajadores, pero a la vez sufran reformas y adiciones con el objeto de garantizar las nuevas condiciones y derechos que deben proteger a los trabajadores, tales como el derecho de preferencia de los trabajadores actuales, derecho a la desconexión, derecho de capacitación tecnológica, derecho a la salud de los trabajadores por el uso intensivo de las nuevas tecnologías, entre otras.

Los sindicatos en Guatemala son un conjunto de personas individuales o jurídicas que se unen con el objeto de proteger y mejorar los derechos, condiciones e intereses económicos y sociales de cada uno de los miembros que lo integran. Estas organizaciones sindicales pueden estar formadas ya sea por patronos o como comúnmente se lleva a cabo por trabajadores según el Código de Trabajo de Guatemala; cuyos

representantes son electos de manera democrática por el total de miembros que lo integran, logrando que exista representatividad de todos los sectores que son parte. Sus funciones son las de negociar convenios, la solución de conflictos de carácter laboral, las acciones a emprender en cuanto a los despidos, entre otras establecidas por la ley. La creación del sindicato es un proceso voluntario que se lleva a cabo ante la Inspección General de Trabajo; institución cuya función es la de autorizar su constitución al igual que velar por los derechos de quienes lo integran.

La cuarta revolución industrial trae consigo una serie de variaciones en todos los campos de la vida humana, no siendo el trabajo una excepción, ya que cambiará de manera radical las formas de producción, dejando de lado la mano de obra humana por equipos tecnológicos; teniendo como consecuencia que puestos de trabajo sean obsoletos de acuerdo a la actividad que se dedique cada empresa en particular, con lo cual muchas personas no podrán seguir realizando las actividades que hasta ahora han desempeñado. Se crearán nuevos puestos de trabajo de acuerdo a las necesidades de la industria y es en esta situación donde las acciones en procuración de la protección de los derechos de los trabajadores se deben manifestar, puesto que se debe velar porque estos puestos de trabajo sean ocupados por los actuales trabajadores que a cambio deben de esforzarse por ingresar a los programas de capacitación que sean implementados

oportunamente por los empleadores y también procurar obtener nuevos conocimientos y aptitudes de forma autónoma.

Referencias

Libros

Cabanellas, G. (2005) *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires, Argentina: Heliasta S.R.L.

Cabeza, R. M. (2018). *Industria 4.0 y sus aplicaciones a la optimización de procesos y eficiencia energética*. Sevilla, España: Listeria.

Chicas, R. A. (2009). *Introducción al Derecho Procesal del Trabajo*. Guatemala : Orión.

Chumil, L. F. (2007). *Manual de derecho procesal del trabajo*. Guatemala: USAC.

Del Buen, N. (2010). *Derecho de Trabajo*. México: Porrúa, S.A.

Fernández, L. (2008). *Derecho Laboral Guatemalteco*. Guatemala : Esfinge .

Franco, C. L. (2010). *Manual de Derecho Procesal del Trabajo*. Guatemala: Estudiantil Fénix.

Hermann, M. (2015). *Design Principles for Industrie 4.0 Scenarios*.
Traducción mía.

Matta, I. R. (2017). *El proceso de industrialización en Guatemala*.
Guatemala: Textos Universitarios .

Monsalve, M. E. (2017). *El futuro del trabajo*. España: Cuenca.

Monsalve, M. E. (2018). *Las nuevas tecnologías y la construcción de un
nuevo derecho del trabajo* . Madrid, España: Cuenca .

Montero, O. (2008). *Derecho sindical*. Montevideo, Uruguay; Fundación
S.A.

Osorio, M. (1978). *Diccionario de Ciencias Jurídicas*. Buenos Aires,
Argentina: Heliasta.

Reynoso, O. A. (2014). *Las tecnologías de la industria* . Salamanca,
España: Litografica.

Schroeder, W. (2016). *La estrategia alemana Industria 4.0: el capitalismo
renano en la era de la digitalización*. Munich, Alemania: s/d.

Schwab, K. (2019). *La cuarta revolución industrial*. Alemania: World economic.

Legislación

Asamblea Nacional Constituyente (1985). *Constitución Política de la República de Guatemala*. Vigente desde el 14 de enero de 1986. Guatemala.

Asamblea Nacional Constituyente (1945). *Constitución Política de la República de Guatemala*. Vigente desde el 15 de marzo de 1945. Guatemala.

Congreso de la República de Guatemala. (1961). Decreto 1441, *Código de Trabajo*. Guatemala.

Congreso de la República de Guatemala. (1986). Decreto 71-86, *Ley Reguladora del Derecho de Huelga y Sindicalización de los Empleados Públicos*. Guatemala.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1948). Convenio 87, *Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación*.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1949). Convenio 98, *Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva*.

Internet

Arrizabalaga P. (2020, 20 de marzo) Industria 4.0 presenta lo que ha denominado la “fabrica inteligente. Recuperado de <https://arrizabalagauriarte.com/industria-4-0-presenta-lo-se-ha-denominado-la-fabrica-inteligente/>

Echeverría, B. (2018, 19 de julio) Revolución 4.0, Competencias, Educación y Orientación. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S222325162018000200002&lng=es&nrm=iso&tlng=es&fbclid=IwAR36TqHaxM1o2GfmC8mpvEzGH0n3n8BPRiclTR_0ZVFxdrDUxKTgvkuQ-Kk