



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

## **DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO II**

**ELABORADO POR: ANDREA CAROLINA LÓPEZ DUARTE**

En el derecho colectivo de trabajo se buscan mejorar las relaciones de los trabajadores con relación al empleador, es obligación la igualdad en todos los trabajadores (hombre, mujer) respecto a trabajos similares.

Rama del derecho de trabajo que estudia las normas, doctrinas e instituciones que regulan la creación o formación de asociaciones profesionales de patronos o trabajadores (sindicatos), grupos coaligados o comités ad hoc...

1. Agrupaciones:

- a) Grupos coaligados
- b) Sindicatos

Su finalidad es la protección, el estudio y mejoramiento de las condiciones económico-sociales que regulan el trabajo-

**Diferencia entre pacto y convenio colectivo:**

1. Pacto lo puede suscribir solamente los sindicatos; convenios colectivos pueden ser suscritos por grupos coaligados, comités ad hoc o sindicatos privados y públicos.
2. Para la creación de un pacto colectivo obligadamente se tiene que tener una aprobación de carácter administrativa o judicial (requiere la homologación por parte del ente administrativo en caso de realizarse por vía directa; homologación judicial si se logra por la vía del conflicto de carácter económico-social).

Conflictos: Vía jurisdiccional

Controversia: Vía directa: Conciliación o ante ente administrativo.

**Instrumentos de normación colectiva:**

1. Contratos colectivos (Art. 38 CT)
2. Pactos colectivos de condiciones de trabajo
3. Bases convencionales plurales de trabajo
4. Reglamentos interiores de trabajo
5. Sentencia colectiva

Reglamento interior de trabajo: Art. 57: Reglamento interior de trabajo es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben



4772-3920



Asprodeguá



asprodeguapublica@gmail.com



asprodeguá



Asprodeguá\_



2 Av. 5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo. | No es necesario incluir en el reglamento las disposiciones contenidas en la ley.

Partes que suscriben un contrato colectivo:

1. 1 o más sindicatos
2. Patrono

Requisito: Que tenga personalidad jurídica. Se da el aviso a la Dirección General de Trabajo para la inamovilidad de los trabajadores que están participando en la constitución del sindicato. Se debe verificar que no se despida a estos trabajadores por la conformación del sindicato.

Partes que suscriben un pacto colectivo:

1. Sindicato (de trabajadores)
2. Patrono (o sindicato de patronos).

Convenio colectivo de condiciones de trabajo:

1. Grupo coaligado / Sindicato / Comité ad hoc (Sector privado: grupo coaligado, asociación de trabajadores, grupo de trabajadores no sindicalizados; sector público: comité ad hoc).
2. Patrono

Modalidades de patrono: Art. 2: Persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

Partes que suscriben un reglamento interior de trabajo:

1. Patrono

Pacto colectivo: Este abarca a los trabajadores de la institución y a los futuros trabajadores de la empresa porque es ley profesional, rige para todos de carácter individual.

Convenio colectivo: Rige a solo los trabajadores que participaron en la suscripción de dicho convenio de forma individualizada.

->Sentencia o laudo arbitral: La sentencia al momento de resolver solo puede dar vida a la existencia de un pacto o convenio de condiciones de trabajo (la sentencia le da vida). En un arbitraje, solo se pueden obtener pactos colectivos de condiciones de trabajo.

## **DERECHO PROCESAL COLECTIVO DEL TRABAJO**

**DEFINICIÓN:** Es el conjunto de principios, instituciones y de normas jurídicas instrumentales, que tienen por objeto resolver los conflictos colectivos de carácter económico-social.

-Es el conjunto de principios, instituciones y normas jurídicas que regulan el conocimiento y resolución de los conflictos colectivos de carácter económico y social, originados en las



4772-3920



asprodeguia



Asprodeguia



Asprodeguia\_



asprodeguapublica@gmail.com



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



controversias surgidas con ocasión del trabajo entre las formas de organización de los trabajadores y el patrono o los patronos.

Elementos de la definición:

1. Conjunto de normas, principios, etcétera.
2. Controversia con ocasión del trabajo. (Centro de producción: Lugar donde se está llevando un trabajo. Someter un conflicto ante el órgano jurisdiccional pudiéndose dar una huelga o paro como resultado de este conflicto).
3. Conflicto de carácter económico social. (Se busca la resolución del conflicto ante los órganos jurisdiccionales correspondientes).
4. Partes antagónicas
  - 4.1 Empleador, en cualquiera de sus formas (persona jurídico individual o colectiva, un empleado o varios empleadores, o bien un sindicato de empleadores).
  - 4.2 Agrupación de trabajadores: a) Sindicato; b) Grupo coaligado; c) Comité Ad hoc (para trabajadores del Estado).

Nota: La distinción entre individual y colectivo va íntimamente ligado a los derechos que se están relacionando y protegiendo. El Derecho Procesal Colectivo de Trabajo va relacionado íntimamente a la búsqueda de derechos no reconocidos o que están por reconocerse.

**DIFERENCIA ENTRE CONFLICTOS INDIVIDUALES Y CONFLICTOS COLECTIVOS:**

<b>Conflictos individuales</b>	<b>Conflictos Colectivos</b>
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Hay intereses concretos y determinados.</li><li>2. Se refieren a derechos pre establecidos en normas jurídicas (solo se reclama lo que la ley permite).</li><li>3. Únicamente obligan a quienes tomaron parte en la controversia (solo a partes del conflicto persé).</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Los intereses son abstractos o indeterminados.</li><li>2. Se refieren a encaminar la obtención de nuevos de los ya logrados (no consecuencia legal por derecho reclamado o pre establecido).</li><li>3. Obligan eventualmente a personas individuales o jurídicas ajenas a la controversia. (Pueden a traer incluso a personas ajenas al conflicto).</li></ol>

-Características Pacto:

1. Se aplica a todos los trabajadores.
2. Se renueva
3. Solo se aumentan derechos, no se disminuyen (pp. Progresividad, no regresividad, no retorno de los derechos de los trabajadores: Solo puede pactarse algo mejor de lo que ya está).



4772-3920



asprodeguia



Asprodeguia



Asprodeguia\_



asprodeguapublica@gmail.com



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

#### 4. Tiene carácter de ley profesional.

(Revisión económica de los trabajadores: se revisa si el trabajador tiene un alto nivel de ventas. Persona calificada como deudor).

##### Notas:

En conflicto individual si hay despido injustificado se solicita el pago de indemnización y de daños y perjuicios por el tiempo no laborado y por haber acudido ante órgano jurisdiccional al reclamo de la misma). | Si se disminuye algún derecho de pacto colectivo, se reclama mediante un conflicto individual porque se refiere a derechos preestablecidos.

*Conflictos colectivos de carácter jurídico:* Son aquellos que se dan para el reclamo de derechos ya adquiridos\* (El sindicato puede solicitarlo, puede solicitar conflictos de carácter individual y no por ello será un conflicto de carácter colectivo).

#### **NATURALEZA JURÍDICA DEL DERECHO PROCESAL COLECTIVO DEL TRABAJO**

-**Derecho Público:** Porque está destinado a regular una función pública, la función jurisdiccional.  
-**Derecho Social:** Porque, su característica tutelar de los trabajadores se ubica como un derecho de clase.  
->El legislador guatemalteco constituye un acierto al regular en el considerando IV literal e), que el Derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, porque en el derecho Procesal de Trabajo, como en toda relación procesal el Estado interviene en su carácter de entidad soberana.

Nota: En la historia a través de los aprendices, buscan crear las primeras organizaciones para solicitar al menos que se les pague. Se crean las organizaciones con la búsqueda de equilibrio. (1. Derecho Público; luego se prosigue a explicar que es un derecho social).

-Suspensión colectiva total (+ del 50% de trabajadores) / Parcial (-del 50% de trabajadores).  
-Suspensión por fuerza mayor, no se da por voluntad del empleador.  
-\*Bono 14: Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público (Decreto 42-92).  
a) Haber estado bajo el servicio del patrono (estar durante un año realizando trabajo efectivo (tiempo que el trabajador se encuentra a disposición del empleador). =2 Posibilidades para el pago de forma parcial (1. Si la duración de la relación laboral fuere menor de un año (se contrató después del 1 de julio). 2. Si la relación laboral terminare, por cualquier causa.  
->Art. 65... suspensión de contratos, sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanen de los mismos. (Utilizar principios de forma supletoria a la legislación). | Las normas laborales son de orden público y no pueden tergiversarse de ninguna manera.

Art. 377 CT: "...Cuando en un lugar de trabajo se produzca una cuestión susceptible de provocar una huelga o paro, los interesados, si se tratare de patronos, o de trabajadores no sindicalizados



4772-3920



asprodeguia



Asprodeguia



Asprodeguia\_



asprodeguapublica@gmail.com



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

elaborarán y suscribirán un pliego de peticiones, en el que, causas que provocan el conflicto y a quienes se les conferirá en el propio documento, poder suficiente para firmar cualquier arreglo en definitiva, o simplemente **ad referéndum\***

Art 397 CT: El arbitraje procede. 1. Potestativamente; 2. Obligatoriamente.

**Huelga:** Derecho de coacción de los trabajadores

**Paro:** Coacción por parte del patrono.

Al culminar un procedimiento de conciliación, hay 2 opciones (solo se usa una):

1. Proceso de arbitraje
2. Proceso de huelga o paro

Procesos accesorios:

1. Terminación de contratos individuales de trabajo (Art. 380).= Incidente  
(Si la ley no señala que es incidente se llevará mediante Juicio Ordinario).

Incidente de declaración de beneficiarios del trabajador post-mortem:

1. Decirle al juez que reclamamos que trabajador pague a los beneficiarios una indemnización por el tiempo trabajado.
2. Que se le declara a las personas como beneficiarios para recibir dicha indemnización.

Incidente de cancelación por inamovilidad de miembros que están constituyendo un sindicato: Art. 209 CT.

Al constituir un sindicato se da 1. Elección de Comité Ejecutivo (realiza todos los trámites en representación del sindicato, creación de los estatutos, son provisionales)= El despido de los miembros de este comité será en juicio ordinario y no por la vía de los incidentes; para trabajadores sindicalizados\* por los incidentes.

(Art. 394 CT: 1. Huelga sea ilegal; 2. Huelga sea de hecho. Art. 380: incidente de terminación de contratos de trabajo) \*\*REVISAR DOC DE INCIDENTES.

**PRINCIPIOS:** Buscan la concordancia social (que no exista un conflicto social).

1. **Dispositivo:** Todos los procesos que se encuentren en los conflictos colectivos económico social necesitan iniciar por las partes procesales antagónicos (trabajadores-patronos). La



4772-3920



asprodeguia



Asprodeguia



Asprodeguia\_



asprodeguapublica@gmail.com



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

génesis del arbitraje será sobre lo que no se haya resuelto en el proceso de conciliación. | (Juez podrá iniciarla de oficio si observa que se están dando despidos sin su autorización). -Artos. 377 y 397.

2. **Impulso procesal de oficio:** Al ser presentada la primera acción por las partes, el juicio deberá continuar de oficio a cargo del juez. Artos. 381 último párrafo. 382 y 393. | Al inicio del conflicto colectivo juez de instancia recibirá el pliego de peticiones y en 12 hrs mandará a llamar a los miembros que conformarán el tribunal de conciliación. | Art. 387: Si las recomendaciones del Tribunal de Conciliación no son recomendadas puede repetir por una sola vez el procedimiento de conciliación.
3. **De aportación de la prueba por las partes “principio dispositivo”:** Partes tienen la obligación de aportar sus pruebas dentro del proceso. En conflictos laborales se prueba la posibilidad por parte del empleador que se otorgue lo que se está reclamando. Art. 402 (Excepción Art. 387 último párrafo: Acá el acopio de pruebas debe realizarse de oficio. Resolución: Dar por concluido el conflicto económico-social).
4. **De inmediación:** Que las partes procesales y el juez deben participar en los actos procesales. Su finalidad principal es la presencia de las partes procesales para la transparencia del proceso y la legítima defensa de cada una de las partes procesales. > Consiste en que todas las actuaciones procesales deben llevarse a cabo ante Juez, Tribunal de conciliación y arbitraje (Conflictos colectivos) quienes son contralores del proceso y de las partes procesales.
5. **De oralidad:** Consiste en que en materia laboral los juicios de trabajo y previsión social deben ser en forma oral, anteponiendo lo oral a lo escrito. – Determinar que todas las fases del proceso debe prevalecer la oralidad sobre la escrituración, todo lo que no estipula en ley que es escrito se reputa que deben realizarse de manera oral. Sin embargo de las actuaciones orales deberá dejarse acta.
6. **Publicidad:** Es la posibilidad que las partes procesales tengan en disposición todo lo actuado dentro del proceso y puedan revisarlo en cualquier parte del procedimiento. La publicidad va relacionada solo para las partes procesales.
7. **Economía:** (Hace referencia que en el proceso debe resolverse sin incurrir en mayores gastos para las partes. La mayor cantidad de actuaciones procesales debe llevarse a cabo en la menor cantidad de audiencias. En los conflictos de trabajo TODOS LOS DÍAS Y HORAS SON HÁBILES.



4772-3920



Asprodegua



asprodeguapublica@gmail.com



asprodegua



Asprodegua\_



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

8. **Preclusión:** Todo proceso tiene un conjunto de procedimientos, llevada a cabo cada fase se pasa a la siguiente y el proceso no puede retrotraerse a una fase anterior.
9. **Igualdad:** Ambas partes procesales tendrán igual participación y derechos y obligaciones en todas sus actuaciones que puedan establecerse dentro del mismo proceso. Consiste en que así como se puede reclamar que un derecho sea reconocido, la contra parte pueda refutar dicha postura. | Principio de demanda y acción, oposición o contraposición. Art. 385.
10. **Tutela:** Protección máxima al trabajador para tratar de equilibrar las diferencias económicas entre el patrono y trabajador dando preferencia a la parte económicamente más débil de la relación laboral. Protección máxima que el Estado da al trabajador por la desigualdad económica existente. Este principio se puede hacer efectivo cuando el juez lo brinda hacia el trabajador como órgano judicial a través de sus jueces, por parte del Estado.
11. **Sencillez:** Consiste en que las actuaciones deben llevarse con la menor cantidad de formalismos posibles. Art. 381 (Ejemplo de pp. De sencillez aplicado al derecho colectivo del trabajo).
12. **Lealtad o probidad:** No pueden presentarse recursos, excepciones o actuaciones que pretendan retrasar el proceso.
13. **Flexibilidad en la apreciación de la prueba:** El juez tiene el sistema de **libertad en conciencia**, en materia colectiva será el sistema **del leal saber y entender** ya que tribunales se conforman por jueces legos (se basa en sus conocimientos empíricos) y jueces letrados. Todas las pruebas presentadas por las partes procesales.
14. **Adquisición procesal:** Pruebas deben ser adquiridas directamente por las partes procesales.
15. **Sentencia Ultra petita/ Resolución final ultra petita:** Este es el principio que rige las sentencias, el cual se basa en el pp. De congruencia, señala que todo lo resuelto debe ir conforme a lo solicitado en la demanda, no puede adicionar a lo no solicitado. >En derecho colectivo del trabajo la ley faculta expresamente al tribunal a dictar sentencia en la que se resuelva y conceda cosas distintas a las solicitadas por las partes siempre que vaya de la mano con los principios de progresividad e irrenunciabilidad, al ser dictada ya se convertirá en ley profesional y derechos adquiridos.

“Art. 364: “Las sentencias se dictarán en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o absolviendo, total o parcialmente, al demandado y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto de debate...”.



4772-3920



Asprodegua



asprodeguapublica@gmail.com



asprodegua



Asprodegua\_



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

“Procedimiento de arbitraje: Se da por terminado por una sentencia o laudo arbitral”. Art. 403: “La sentencia resolverá por separado las peticiones de derecho de las que importen reivindicaciones económicas o sociales, que la ley imponga o determine y que estén entregadas a la voluntad de las partes en conflicto. En cuanto a esas últimas puede el Tribunal de Arbitraje resolver con entera libertad y en conciencia, negando o accediendo, total o parcialmente, a lo pedido y aun concediendo cosas distintas de las solicitadas. (No va de la mano del principio de congruencia sino de la sentencia ultra petita, debido a que no son derechos que ya están pre establecidos y lo que se buscan son mejoras por lo que en base a las condiciones económicas del empleador garantizando que se pueda cumplir ahora y en el futuro con lo dictado en sentencia).

**Huelga justa e injusta:** Lo que se declara justo es la forma en cómo estalló la huelga. La causal que motivó la suspensión del trabajo por razón de huelga o paro, es huelga justa si tienen razón los trabajadores y que existe incumplimiento, se da cuando el empleador se negó a negociar el pacto colectivo sin justificación. La huelga es injusta si se determina que el empleador no tiene la capacidad de poder otorgar los derechos que se buscan con un pacto colectivo y el estalle de la huelga no tiene justificación alguna.

**Paro justo e injusto:** Es justo si el empleador tiene la razón y los motivos son imputables al trabajador y será injusto cuando los motivos del conflicto se imputan al patrono. Se declara la legalidad del paro por medio de un auto que pone fin al conflicto.

Art. 396: Se permite resolver ultra petita al juez, no se limita por el principio de congruencia: “...La resolución debe contener: e) Las demás declaraciones que el juez estime procedentes”

**16. De fuero de atracción:** Consiste en que la posibilidad que sobre algunas resoluciones o al dar por terminado el conflicto colectivo de carácter económico-social abarque más allá de las partes procesales 1. Trabajadores que apoyan el movimiento; 2. Todos los trabajadores de la empresa en ese momento; 3. Para todos los trabajadores aunque no estén laborando (a futuro).

**“Art. 379:** “Desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al Juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto para el solo efecto de que patronos y trabajadores no puedan tomar la menor represalia uno contra el otro, ni impedirse el ejercicio de sus derechos” = DESDE QUE ES PRESENTADO EL CONFLICTO ANTE JUEZ SE DA POR INICIADO EL CONFLICTO”.

Si el patrono toma cualquier tipo de represalia por función del trabajo será sancionado con multa igual al equivalente de 10 a 50 salarios mínimos mensuales vigentes para actividades no agrícolas.



4772-3920



Asprodegua



asprodeguapublica@gmail.com



asprodegua



Asprodegua\_



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

>La primera resolución o primer decreto va a establecer la prohibición de represalias a todos los trabajadores del centro de producción, INCLUSO SI NO SE APOYA EL MOVIMIENTO O CONFLICTO SE ENCUENTRA DENTRO DEL FUERO DE ATRACCIÓN. SE ATRAE PERSONAS MÁS ALLÁ DE LAS QUE CONFORMAN EL CONFLICTO.

ART 380. A partir del momento a que se refiere el artículo anterior, toda terminación de contratos de trabajo en la empresa en que se ha planteado el conflicto, **aunque se trate de trabajadores, que no han suscrito el pliego de peticiones o que no se hubieren adherido al conflicto respectivo**, debe ser autorizada por el juez quien tramitará el asunto en forma de incidente y sin que la resolución definitiva que se dicte prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido. NO PUEDEN DARSE POR DESPEDIDOS SIN AUTORIZACIÓN O DESPENSA JUDICIAL.

>La resolución del conflicto que la huelga o paro fue justo automáticamente esas resoluciones al existir un pacto colectivo por el principio de atracción atraerá incluso a las partes que no fueron partes en la negociación.

**17. Todos los días y horas son hábiles:** Para los conflictos económico-social (ya iniciados ante juez)

Art. 324: "...Para la sustentación de los conflictos de carácter económico-social, todos los días y horas son hábiles".

**18. Interacción del juez unipersonal con jueces colegiados:** Se presentarán las actuaciones ante juez de primera instancia quien mandará a convocar al tribunal colegiado "de conciliación o arbitraje".

"ART. 378: "Los delegados o los representantes sindicales en su caso, harán llegar el pliego de peticiones al respectivo juez (juez de primera instancia de trabajo y previsión social, juez de donde se encuentre el centro de producción o del lugar donde se encuentre situada la sede del sindicato si hubieran centros de producción en varios lugares del país).

"ART 382": "Dentro de las 12 hrs siguientes al recibido del pliego de peticiones, el juez de Trabajo y Previsión Social, procederá a la formación del Tribunal de Conciliación...".

-Sin importar que haya tribunal de conciliación o de arbitraje, la terminación de los contratos de trabajo la conocerá como incidente el Juez de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social.

"ART 393: "En ningún caso los procedimientos de conciliación pueden durar más de 15 días...".

Art. 394: "En caso de que no hubiere arreglo ni compromiso de ir al arbitraje, dentro de las 24 horas siguientes de fracasada la conciliación, cualquiera de los delegados puede pedir al respectivo juez



4772-3920



asprodeguia



Asprodeguia



Asprodeguia\_



asprodeguapublica@gmail.com



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

de TPS que se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento, pronunciamiento que es necesario esperar antes de ir a la huelga o al paro...Dicha resolución será consultada inmediatamente a la sala jurisdiccional de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, la que hará el pronunciamiento definitivo dentro de las 48 horas siguientes a aquella en que recibió los autos.

#### **CARACTERÍSTICAS:**

1. Se actúa en audiencias sucesivas, cuyo número dentro del proceso es sumamente limitado.

(Porque los procedimientos tienen plazos máximos, usualmente de 15 días (arbitraje, conciliación, legalidad o ilegalidad de huelga o paro. Audiencias deben ser de forma sucesiva para una resolución lo más rápido posible).

2. La actuación de las partes se asienta en actas que guardan la historia del proceso y que deben de ser firmadas por los miembros del tribunal y las partes.

(En estas actas se asienta la historia y actuaciones del proceso, ya que al ser preminentemente oral el proceso, de la mano se irán resguardando las actuaciones orales por medio de actas levantadas firmadas por los miembros del tribunal y las partes).

“Art. 413: “Todas las actas o diligencias que lleve a cabo el Tribunal de Conciliación y Arbitraje se harán constar por escrito y serán firmadas por sus miembros, por las personas que hayan intervenido en ella y el secretario; así como las demás observaciones que se estimen pertinentes”.

3. Las partes deben de representarse por representaciones si se trata de sindicatos y de delegaciones si son de grupos coaligados o comités adhoc.

Art. 377. “Cuando en un lugar de trabajo se produzca una cuestión susceptible de provocar una huelga o paro, los interesados, si se tratare de patronos, o de trabajadores no sindicalizados, elaborarán y suscribirán un pliego de peticiones, en el que, asimismo, designarán 3 delegados que conozcan muy bien las causas que provocan el conflicto...Si se tratare de patronos o trabajadores sindicalizados, la asamblea general de la organización, de conformidad con lo previsto en este Código y en los estatutos respectivos, será la que acuerde el planteamiento del conflicto, correspondiéndole la representación del sindicato al Comité Ejecutivo en pleno o a 3 de sus miembros que designará la propia Asamblea General”.

Art. 398: “En los casos de arbitraje potestativo, las partes deben someter ante el respectivo juez de Trabajo y Previsión Social...designando además, 3 delegados por cada parte como poderes suficientes para representarlos...”.



4772-3920



Asprodegua



asprodeguapublica@gmail.com



asprodegua



Asprodegua\_



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

## **ORGANIZACIÓN DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO EN MATERIA PROCESAL COLECTIVA:**

1. Los Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social (tribunales de jurisdicción privativa para conocer de conflictos jurídicos y económicos-colectivos). Este juzgado iniciará de oficio el procedimiento y mandará a conformar tanto los Tribunales de Conciliación como de Arbitraje. (El Presidente de los órganos colegiados, el juez presidente de tribunal será el de Trabajo y Previsión Social que se encuentra conociendo el proceso).
2. Las Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social (órganos jurisdiccionales que conocerán por regla general serán una segunda instancia, sin embargo, "si se trata de conflicto de los trabajadores del Organismo Judicial, conocerán en primera instancia las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, y en segunda instancia, la Corte Suprema de Justicia, por su cámara respectiva (cámara de amparo y antejuicios)). VER DECRETO 71-86. "Art. 5 b): El Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas...por los trabajadores, el sindicato respectivo, o el comité ad-hoc...".

Diferencias entre comités ad-hoc del sector público y privado: Ley de sindicalización el comité ad-hoc es el género (organización de trabajadores no sindicalizados), en el sector privado es una especie de dicho género, el comité ad hoc será su representante, en el arreglo directo entre patronos y trabajadores existiendo un problema, el grupo que representará a los trabajadores, conformado por no más de 3 miembros, serán los encargados de plantear a los patronos o a sus representantes, verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes (en el sector privado se da a través de representantes). En el sector privado se puede llamar: a) Consejo; b) Comité ad-hoc, c) Permanente (de conformidad con el artículo 374 CT). [Al existir un grupo coaligado, estos pueden ser representados por un grupo de no más de 3 personas para llevar las peticiones del grupo coaligado (conformado por cualquier cantidad de personas. En el Estado, también puede llamarse de las 3 formas a quien ejerza la representación de los comités ad-hoc].

3. Los Tribunales de Conciliación (Jurisdicción privativa. Art. 103 CPRG. Órgano colegiado: 1 juez letrado y 2 jueces legos. Tendrán a cargo la posibilidad de dar por resolución el procedimiento de conciliación). (1 vocal que represente a los trabajadores (organizaciones sindicalizadas) y 1 vocal que represente a los empleadores.
4. Los Tribunales de Arbitraje (Tienen la posibilidad de resolver el procedimiento de arbitraje al no tener éxito el proceso de conciliación\* entre las partes procesales, no conocerá más allá este tribunal).

## **CLASIFICACIÓN Y DISTRIBUCIÓN EN MATERIA PROCESAL COLECTIVA**

Su única división será por la materia



4772-3920



Asprodegua



asprodeguapublica@gmail.com



asprodegua



Asprodegua\_



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

**CLASIFICACIÓN:** La competencia (actitud de los órganos jurisdiccionales para poder impartir justicia) en materia procesal colectiva del trabajo se determina únicamente por razón del territorio, normadas en los Art. 314 y 315 CT.

Art. 314: Salvo disposición en contrario convenida en un contrato o pacto de trabajo, que notoriamente favorezca al trabajador, siempre es competente y preferido a cualquier otro juez de Trabajo y Previsión Social:

- a) El de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar de la ejecución de trabajo.
- b) El de la zona jurisdiccional a que corresponda la residencia habitual del demandante, si fueren varios los lugares de ejecución del trabajo;
- c) El de la zona jurisdiccional a que corresponda la residencia habitual del demandado si fueren conflictos entre patronos o entre trabajadores entre sí, con motivo del trabajo
- d) El de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar del territorio nacional, en que se celebraron los contratos, cuando se trate de acciones nacidas de contratos celebrados con trabajadores guatemaltecos para la prestación de servicios o construcción de obras en el exterior, salvo que se hubiere estipulado cláusula más favorable para los trabajadores o para sus familiares directamente interesados.

Art. 315: Las acciones para obtener la disolución o alguna prestación de las organizaciones sindicales, se deben entablar ante el juez de la **zona jurisdiccional a que corresponde el lugar del domicilio de estas**. Sin embargo, se estará a lo dispuesto en el artículo anterior cuando las organizaciones sindicales actuaren como patronos en caso determinado.

(Donde se constituyó el sindicato). | Si hay un miembro del sindicato en Quetzaltenango y el sindicato está en la Ciudad de Guatemala, si existe un proceso accesorio del proceso principal, puede presentarse según el Art. 314. | Lo accesorio lo hace que tenga que conocer el juez que conoce el proceso principal, se atiene a lo establecido en el artículo 315, es improrrogable la competencia porque solo el juez que conoció primero debe continuar conociendo del proceso.

**DISTRIBUCIÓN:** La distribución en materia procesal colectiva del trabajo se dispone conforme lo establecido en el Art. 288 CT.

Art. 288. Se deben establecer Juzgados de Trabajo y Previsión Social con jurisdicción en cada zona económica que la Corte Suprema de Justicia determine, atendiendo a:

- a) Concentración de trabajadores
- b) Industrialización del trabajo
- c) Número de organizaciones sindicales tanto de trabajadores como patronales;
- d) El informe que previamente debe rendir el MINTRAB, oyendo de previo a la Inspección General del Trabajo.



4772-3920



Asprodegua



asprodeguapublica@gmail.com



asprodegua



Asprodegua\_



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



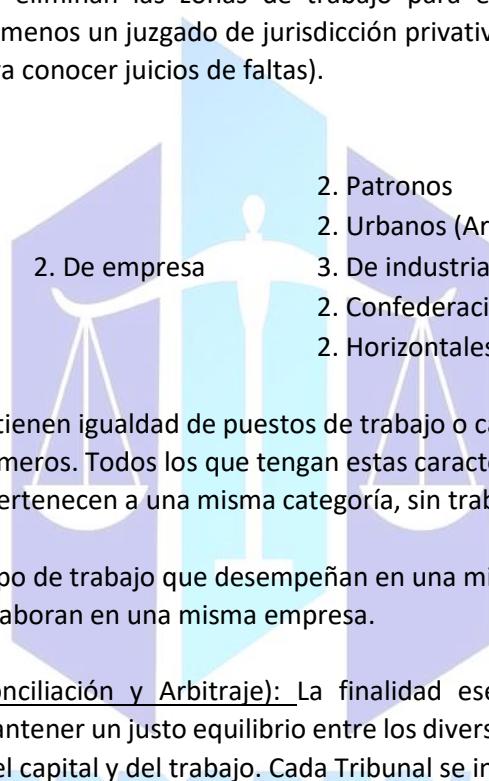
*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

El número de juzgados debe ser determinado por la CSJ, la cual puede aumentarlo o disminuirlo cuando así lo estime necesario.

-Antiguamente se establecieron los juzgados de conformidad a zonas económicas por el Acuerdo 18-97 de la CSJ vigente hasta enero del 2003 los que se dividían por la cantidad de centros de producción de cada departamento.

-Con el Acuerdo 2-2003 se eliminan las zonas de trabajo para establecer que en todos los departamentos exista por lo menos un juzgado de jurisdicción privativa laboral. (Gt: 14 juzgados, 1 de carácter pluripersonal para conocer juicios de faltas).

#### **TIPOS DE SINDICATOS:**

- Trabajadores
  - Campesinos
  - Gremiales
  - Federaciones
  - Verticales
- 
- 2. Patronos
  - 2. Urbanos (Art. 206)
  - 3. De industria
  - 2. Confederaciones
  - 2. Horizontales

Horizontales: Sus miembros tienen igualdad de puestos de trabajo o características especiales que lo van a conformar (ej: enfermeros. Todos los que tengan estas características pueden ser parte del sindicato). | Sus miembros pertenecen a una misma categoría, sin trabajar en el mismo lugar.

Vertical: No importando el tipo de trabajo que desempeñan en una misma empresa. | Son los que agrupan a trabajadores que laboran en una misma empresa.

Art. 293 (Tribunales de Conciliación y Arbitraje): La finalidad esencial de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje es mantener un justo equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo. Cada Tribunal se integra así:

- a) Un Juez de Trabajo y Previsión Social que lo preside (cada juez tarda 5 años en cargo)
- b) Un representante titular y 3 suplentes de los trabajadores
- c) Un representante titular y 3 suplentes de los empleadores.

(b y c son jueces legos que por su experiencia tendrán expertiz en el derecho del trabajo conociendo las relaciones de trabajo y con los empleadores. Tienen la misma facultad y ambos se consideran vocales).

Los cargos son públicos y obligatorios. | Por la naturaleza de sus funciones, el cargo de presidente es permanente, en tanto que los demás fungirán un año comprendido de enero a diciembre. | Los suplentes serán llamados en el mismo orden de su elección o designación. | Los representantes a que se refiere este artículo, deben seguir cumpliendo las responsabilidades de sus cargos hasta que



4772-3920



asprodeguia



Asprodeguia



Asprodeguia\_



asprodeguapublica@gmail.com



2 Av. 5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

tomen posesión sus sustitutos. Sin embargo, podrán renunciar ante la CSJ si han cumplido ya su período. | El secretario del Juzgado cuyo juez preside el tribunal, lo es a la vez de este también permanente.

[Las dietas se les pagarán de conformidad a las sesiones específicas celebradas para las cuales sean convocados].

Si un juez lego no cumple con sus obligaciones y no se presenta será objeto de corrección disciplinaria con multa de Q10 a Q500 (Art. 297) y será denunciado por abandono de cargo (Art. 429 CP y en concurso de delitos podría serlo también por desobediencia).

Art. 294: Los TCA tienen carácter permanente y funcionarán en cada juzgado que por designación de la CSJ conozca en materia laboral. El presidente del Tribunal convocará a los representantes de los trabajadores y patronos cuando sea necesario integrar dicho tribunal. Los suplentes serán llamados en el mismo orden de su elección o designación. | El juez y quienes integren los TCA devengarán en concepto de dietas las sumas que decida la CSJ, la cual debe incluir anualmente en su presupuesto suficientes recursos para ello o gestionar conforme a la ley transferencias necesarias para ese fin. | Los TCA conocen en primera instancia.

-Solo el presidente del tribunal puede convocar (juez) + Art. 295, 296 y flujoograma.

Art. 383: Si en el momento en que va a constituirse el Tribunal de Conciliación, alguno o algunos de sus miembros tuviere algún impedimento legal o causa de excusa, lo manifestará inmediatamente, a efecto de que se llame al substituto...

#### ART. 296 REQUISITOS DE LOS REPRESENTANTES (Jueces legos):

1. Ser guatemalteco natural (que sea de origen y haya nacido en territorio guatemalteco y parte de la Federación Centroamericana e hijos de padres guatemaltecos nacidos en el extranjero. | Proceso de naturalización: renunciar a su nacionalidad de origen para adoptar la nacionalidad guatemalteca).
2. Mayores de 21 años
3. De instrucción y buena conducta notorios (Ser de instrucción: Que sepa leer y escribir y que tenga por lo menos la técnica o conocimientos científicos o adquiridos en relación a lo que se está siendo propuesto. Buena conducta notoria: De carácter subjetivo, con antecedentes penales y policíacos se ha confirmado lo presente).
4. Ciudadanos en el ejercicio de sus derechos (Es la persona que puede participar activamente en la vida política de su país, será ciudadano el mayor de 18 años de edad, persona debe estar inscrita ante el Registro de Ciudadanos del TSE. Se confirma mediante las credenciales de registro). [PNC y Ejército no gozan del ejercicio de sus derechos políticos, se encuentran suspendidos por la calidad que se tiene conforme a su función pública].



4772-3920



asprodeguia



Asprodeguia



Asprodeguia\_



asprodeguapublica@gmail.com



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

5. Del estado seglar (no ser directivo o pertenecer a la cúpula o administración de alguna organización religiosa).
6. Estar domiciliados en la zona jurisdiccional del juzgado respectivo. (Ver Acuerdo 2-2003. Únicamente del departamento al que fue designado).

No pueden ser conciliadores: Árbitros, abogados ni miembros del Organismo Judicial, salvo del Presidente del Tribunal.

Art. 297: El representante que en cualquier forma faltare a su deber, será objeto de corrección disciplinaria, según la gravedad de la falta, con multa de Q10 a Q500, a juicio de la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social jurisdiccional, contra esas resoluciones cabe recurso de apelación ante la CSJ (2da posibilidad que CSJ conozca en 2<sup>a</sup> instancia, solo para los vocales).

El trabajo de los miembros del tribunal es obligatoria, si faltan los vocales legos pueden ser denunciados por el Juez o Presidente del Tribunal, ¿Quién impone las sanciones? Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social ¿Qué recurso cabe contra la misma? Apelación (el regulado a partir del Art. 367 en adelante: Se presenta a ante la Sala, quien debe elevarlo a la CSJ. Esa falta se llevará mediante Juicio Ordinario Laboral (al no encontrarse un procedimiento específico en la norma).

Art. 298: Los decretos los debe firmar el Presidente y su secretario mientras que los autos y sentencias deben estar firmados POR TODOS LOS MIEMBROS DEL TCA.

Art. 299: Las deliberaciones de los TCA son secretas y la votación debe efectuarse en la misma forma el día señalado para el fallo. Las decisiones de este tribunal son tomadas por mayoría de votos de sus miembros.

Voto razonado: Si se razona es para exponer los motivos de por qué estoy votando en contra de la decisión, pueden ser o no razonados dichos votos.

#### **Conformación de las Salas de Trabajo y Previsión Social:**

Finalmente, para el efecto de conocer en apelación el trámite de lo resuelto por los tribunales de trabajo en materia colectiva en primera instancia (Tribunal de Arbitraje), la competencia se distribuirá entre las 4 salas de la Corte de Apelaciones de TPS:

Regla general: conocen en segunda instancia y apelación.

Excepción: Casos específicos en que conflictos colectivos de carácter económico social sean presentados por trabajadores del Organismo Judicial, los TCA no serán integrados por jueces legos, serán los 3 magistrados de Sala quien conformarán los TCA Art. 6 (Dto. 71-86); también al momento de aplicar corrección disciplinaria a vocales de los TCA (Art. 297) las Salas conocerán en primera instancia y la Corte Suprema de Justicia en segunda instancia.



4772-3920



asprodeguia



Asprodeguia



Asprodeguia\_



asprodeguapublica@gmail.com



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

1. **Sala Primera:** Conocerá lo resuelto por los Juzgados tercero y cuarto del Departamento de Guatemala, así como de los Juzgados de los departamentos de Sacatepéquez, El Progreso, Petén, Baja Verapaz y Alta Verapaz.;
2. **Sala Segunda:** Conocerá lo resuelto por los Juzgados primero y segundo del Departamento de Guatemala, así como de los Juzgados de los departamentos de Zacapa, Chiquimula, Santa Rosa, Chimaltenango e Izabal;

#### **LOS SUJETOS Y LAS PARTES PROCESALES:**

Dentro del trámite del proceso colectivo puede afirmarse que son sujetos procesales aquellos que se involucran en el desarrollo del litigio: el juez de trabajo y previsión social, los jueces miembros de los TCA, así como los grupos coaligados de trabajadores, los sindicatos de patronos o de trabajadores y en muchos casos los patronos que individualmente aparecen demandados dentro del proceso colectivo.

**Sujetos procesales:** Todas las personas que puedan llegar a intervenir dentro de un proceso (partes, sujetos del órgano jurisdiccional, peritos (lo que los jueces deban resolver sobre derechos inexistentes debe basarse en la posibilidad del empleador de poder cumplir con lo solicitado, lo cual comprobará a través de expertos periciales que determinen si en adelante el empleador siempre podría cumplir con las pretensiones del conflicto colectivo), testigos ocasionalmente)

#### **Por el órgano jurisdiccional:**

1. Juez de Primera Instancia con gran participación quien puede mandar a conformar:
2. Tribunales de Conciliación y Arbitraje
3. Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social

#### **Partes:**

1. Organización de trabajadores no sindicalizados (grupos coaligados y comités ad-hoc)
2. Organización de trabajadores sindicalizados
3. **Empleadores:** Patronos en cualquiera de sus modalidades (individual, varios individuales, como personas jurídicas).

#### **PARTES PROCESALES:**

Partes dentro de un conflicto que tengan interés directo y afectación dentro de un proceso.

#### **1. Coalición o Comité Adhoc (trabajadores del sector público):**

Definición: Es la unión de unos trabajadores con otros, con carácter temporal o transitorio cuyo propósito será el de unirse para obligar al empleador a atender y resolver controversias del presente, surgidas con ocasión de la relación de trabajo que pueden ser susceptibles de afectar la continuidad de las labores y de general un posible movimiento de huelga.



4772-3920



Asprodeguá



asprodeguapublica@gmail.com



asprodeguá



Asprodeguá\_



2 Av. 5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

#### Características:

1. La unión de los trabajadores con fines transitorios (específicos y determinados).
2. El propósito de la unión de los trabajadores es presentar al empleador la solicitud para que se resuelvan controversias del presente surgidas con ocasión de las relaciones de trabajo que urge una solución inmediata.
3. Es la forma de organización de los trabajadores más primitiva y por lo tanto no necesita reconocimiento legal.
4. Una vez resuelta la controversia, la coalición se desintegra/disuelve (si hay un no se da al momento que el órgano jurisdiccional resuelva que no es viable) Se disuelve sin necesidad de pronunciamiento o proceso administrativo o judicial.
5. La resolución de la controversia puede conducir si se da por acuerdo entre las partes a la suscripción de un convenio colectivo de condiciones de trabajo (única forma de resolver, observando el principio de progresividad y la no regresividad de los derechos adquiridos o derechos preexistentes).
6. Artículos 239 y 374, 377 (se nombrarán como delegados) CT.

Controversia: Problema (que no se presenta ante órgano jurisdiccional), trabajadores se agrupan con el objeto de resolverlo SIN ÓRGANO JURISDICCIONAL DE POR MEDIO.

Ejemplo de amigables componedores: inspector de trabajo, peritos, expertos, abogados, procuraduría de derechos humanos.

Forma de resolver para trabajadores no sindicalizados: Arreglo directo

Para sindicatos: Vía Directa

Mínimo de personas para comité ad-hoc:

- a) En conciliación: Mínimo 3 miembros.
- b) Arreglo directo: Mínimo 2 miembros, se le denomina consejo, comité ad hoc o permanente.

Diferencia entre controversia y conflicto:

- a) Controversia: Resolución del conflicto de forma directa, sin participación del órgano jurisdiccional. Se resuelve entre trabajador y empleadores. Mínimo 2 trabajadores para un grupo coaligado.
- b) Conflicto: Se presenta la demanda colectiva ante los órganos jurisdiccionales para que conozca el problema = Mínimo 3 trabajadores para un grupo coaligado.

## **2. El Sindicato**

Legal: Art. 206 CT: Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida



4772-3920



asprodeguia



Asprodeguia



Asprodeguia\_



asprodeguapublica@gmail.com



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

Guillermo Cabanellas: “Toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que, ejerciendo oficio o profesión iguales, u oficios o profesiones similares o conexos, se unen para el estudio y protección de los intereses que así se comparten”.

#### CARACTERÍSTICAS:

1. No son constituidos exclusivamente por trabajadores.
2. Constituyen la forma de organización colectiva más depurada y contemporánea.
3. Se organiza con carácter permanente, por lo tanto, sus finalidades pueden ser mediatas o inmediatas.
4. Gozan del reconocimiento legal del Estado, por lo que tienen personalidad jurídica independiente de la de sus afiliados, así como el reconocimiento de sus estatutos.
5. La resolución de la controversia puede conducir si se da por acuerdo de las partes a la suscripción de un pacto colectivo de condiciones de trabajo y/o un convenio colectivo de condiciones de trabajo (en caso de convenio puede hacerse para un grupo de trabajadores específicos y no afectará a todos los trabajadores).

Los Sindicatos deben estar inscritos para obtener personalidad jurídica y ser reconocido debe estar inscrito dentro del Registro Público de Sindicatos para obtener su personalidad jurídica previa elaboración de sus estatutos y Comité Ejecutivo y encontrarse inscrito ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Libertad sindical (positiva y negativa) puede darse en dos momentos:

1. Pre-constituirse; 2. Post-constitución (post reconocimiento y obtención de personalidad jurídica).

SINDICATO	ORGANIZACIONES NO SINDICALIZADAS
<p>1. Representantes: Comité Ejecutivo (en pleno o delegados de estos).</p> <p><u>Vía directa</u> (Art. 51 CT): Comité Ejecutivo en pleno o delegados de estos (Art. 223 literal e). CONTROVERSIAS. (Obligatoria: Art. 378 2º párrafo, vía directa previa al procedimiento de conciliación).</p> <p><u>Vía jurisdiccional:</u> DELEGADOS:</p> <p>a) Representación del Comité Ejecutivo (en pleno) o;</p>	<p><b>Extra-judicial</b></p> <p><b>1. Privado:</b> Arreglo Directo (no obligatorio: CCCT)</p> <p><b>2. Público:</b> Vía Directa (obligatorio) (presupuesto procesal para negociar un convenio colectivo: PCCT).</p> <p><u>Arreglo directo:</u> Se representan por:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>a) Consejo,</li><li>b) Permanente o;</li><li>c) Comité Ad-hoc (Art. 374).</li></ol> <p>Lo conformarán NO MÁS DE 3 MIEMBROS.</p>



4772-3920



asprodeguia



Asprodeguia



Asprodeguia\_



asprodeguapublica@gmail.com



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



<p>b)3 miembros del sindicato (sean parte del Comité Ejecutivo o no) que designará la propia Asamblea General.</p> <p><b>CONFLICTO.</b></p> <p>(Se pueden cambiar dichos miembros mediante acta de Asamblea, pueden nombrarse "suplentes" en caso que los delegados principales no puedan participar).</p>	<p><u>Vía directa (sector público: Comité ad hoc será la asociación no sindicalizada).</u> Se representa por:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Consejo;</li><li>b) Permanente o;</li><li>c) Comité Ad-hoc</li></ul> <p>Conformado por NO MÁS DE 3 MIEMBROS.</p> <p><u>VÍA JURISDICCIONAL PRIVADA:</u> 3 delegados (Art. 377, primer párrafo).</p> <p><u>SECTOR PÚBLICO:</u> 3 delegados (Art. 5 Dto. 71-86 + Art. 377 CT).</p>
--	--

Sector público: no existe arreglo directo, su figura o fase de carácter ordinario extrajudicial será la vía directa, fase que tendrá carácter obligatorio para tratar conciliatoriamente pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo.

Representación de delegados: Se confirma mediante el acta de la Asamblea General tanto de sindicatos como de grupos no sindicalizados (grupos coaligados o comités ad-hoc).

**3. Los Patronos:** En la práctica del derecho procesal colectivo de trabajo es común ver al empleador aparecer como parte demandada, pero en forma individual, ya sea porque se trate de una persona física o bien, de una persona jurídica. Así también en los pocos casos en los que se promueven conflictos colectivos de carácter económico social por parte de los empleadores se ve aparecer a estos de manera individual. Situación que se deriva que los empleadores no se organizan en sindicatos sino en organizaciones de carácter civil, ejemplo: El Comité de Asociaciones Comerciales, Industriales y Financieras -CACIF-.

Demanda de pacto colectivo: No existe aún uno.

Denuncia de pacto colectivo: Sí existe uno en el centro de producción que busca ser modificado por:

- a) Integración de nuevos derechos;
- b) Modificación de los derechos establecidos.

->Si el empleador es la parte actora en un conflicto colectivo de condiciones de trabajo, la parte demandada será un sindicato de trabajadores previamente constituido.

\*NO SE PUEDE DISMINUIR UN DERECHO PARA MEJORAR OTRO. Todos tienen la misma jerarquía\*.



4772-3920



Asprodegu



asprodeguapublica@gmail.com



asprodegu



Asprodegu\_



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

-Es complicado que un patrono pueda ser la parte actora en un conflicto colectivo económico social, es mucho más probable que lo sea en un conflicto jurídico.

### **CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL**

**Terminología:** conflicto, según el autor Jaime Amaya, se utiliza en el ámbito del derecho, para designar posiciones antagónicas de las partes.

**Etimológicamente:** Se deriva del latín – configere-, que implica combatir, luchar, pelear.

**DIFERENCIA ENTRE CONTROVERSIA Y CONFLICTO:** En la controversia las partes contrapuestas recurren a razonamientos en apoyo de sus tesis, tratando de refutar las argumentaciones del adversario; mientras que los conflictos se concretan a través de medidas de acción directa, expresándose en lucha de mayor o menor fuerza. En conclusión podemos decir que la controversia es el inicio del conflicto.

#### **DEFINICIÓN DE CONFLICTO COLECTIVO:**

-“Es toda oposición ocasional de intereses, pretensiones o actitudes entre un patrono o varios, de una parte, y uno o más trabajadores a su servicio, por otro lado, siempre que se origine en el trabajo y pretenda la solución más o menos colectiva sobre el otro sector” -Jaime Anaya.

-“El conflicto de naturaleza: económica sobre creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones generales de trabajo y la de carácter jurídico que verse sobre el derecho a la existencia o la libertad de los grupos profesionales o a la interpretación genérica o aplicación del contrato colectivo de trabajo, siempre que en este último caso se afecte el interés profesional que representan los sindicatos. -Dr. Mario Cuevas.

#### **OBJETO DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO:**

-El objeto de los conflictos de trabajo es discutir y resolver ante los órganos jurisdiccionales correspondientes las pretensiones o intereses que han generado la controversia con el fin de alcanzar la paz en la empresa mediante obligar al empleador a la concesión de nuevas y mejores condiciones de la prestación de los servicios o bien establecer que el empleador no se encuentra en posibilidades económicas y financieras de acceder a las pretendidas reivindicaciones de sus trabajadores.

(Art. 241: Para declarar huelga legal debe constituir la mitad más uno del total de trabajadores, si la huelga es injusta, los trabajadores en huelga NO tendrán derecho a salario por el tiempo que durare la huelga...”).



4772-3920



Asprodegua



asprodeguapublica@gmail.com



asprodegua



Asprodegua\_



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

## **NATURALEZA JURÍDICA DEL CONFLICTO COLECTIVO DE TRABAJO:**

Se considera que la naturaleza de todo Conflicto Colectivo de Trabajo es de ámbito del derecho público de conformidad con el Considerando 4º literal e), situación que se ratifica según la doctrina en 2 vertientes:

- a) **Caracteres de Naturaleza Intrínseca:** En primer punto se considera que el Derecho de Trabajo es un conjunto de estatutos para los hombres. En segundo rasgo se deriva por la despersonalización de las partes en las contiendas de trabajo.

Las normas de orden público son obligatorias, no pueden modificarse, únicamente cuando sea en mejora de los derechos del trabajador.

- b) **Caracteres de Naturaleza Extrínseca:** En primer punto sobre estos caracteres se basa sobre la repercusión social que nace por el Conflicto Colectivo de Trabajo. En segundo punto se refiere a la acción gremial o sindical que se deja sentir, ya que se hace presente así ante el Juez competente, el interés de la clase trabajadora en la suerte de cada uno de sus miembros.

## **CLASIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS:**

1. Conflictos individuales (su resolución repercute solo a las partes procesales, se da por derechos ya adquiridos).
2. Conflictos colectivos (Se buscan derechos que aún no son adquiridos, va más allá de las partes que intervinieron en el conflicto).

Se subclasifican en:

- a) Conflictos Jurídicos (Art. 292 a) y 386).
  1. Debe haber incumplimiento total de la norma (derivado de un Pacto Colectivo).
  2. No se necesita que el juez previamente reconozca el derecho, puede irse directamente a huelga o a la ejecución del proceso (pedir que se cumpla con el artículo x del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo ante un Juez de Trabajo y Previsión Social).
  3. Ejemplo: No conceder a las madres su tiempo determinado por ley (no es dinero lo que se pelea sino el cumplimiento de normas del Pacto Colectivo).

“386: ...Queda a salvo el derecho de la parte que ha respetado el convenio para declararse en huelga o en paro, según corresponda, sin acudir nuevamente a conciliación, siempre que lo haga por las mismas causas que dieron origen a inconformidad. Dicha parte también puede optar por pedir a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social la ejecución del acuerdo a costa de quien ha incumplido o el pago de los daños y perjuicios que prudencialmente estos determinen”.

- b) Conflictos Económicos (Art. 292 a), 377).

## **CASOS DE PROCEDENCIA DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL:**



4772-3920



asprodeguia



Asprodeguia



Asprodeguia\_



asprodeguapublica@gmail.com



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

1. Por la negativa del empleador a negociar con sus trabajadores coaligados o Comité Ad-hoc (trabajadores del Estado) un pliego de peticiones que podría convertirse en una sentencia convencional de trabajo. Art. 377 CT.
2. Por la negativa del empleador a negociar con sus trabajadores sindicalizados u proyecto de pacto colectivo de condiciones de trabajo que podría convertirse derivado del planteamiento y trámite del conflicto en una declaratoria de justicia de la huelga. Art. 51 y 377 CT. (Forma extrajudicial y administrativo para negociación: VÍA DIRECTA, es un requisito sine qua non para acudir a la vía jurisdiccional mientras que el Arreglo Directo es de carácter opcional, la Vía directa será obligatoria para un comité ad hoc cuando sean trabajadores del Estado (Art. 5 Dto 71-86). Es obligatorio para llevar un conflicto colectivo de carácter económico social.
3. Por el incumplimiento del convenio o del pacto colectivo de condiciones de trabajo, dando el derecho a la parte afectada a declararse en huelga o paro sin agotarse la fase de conciliación de este (conflicto colectivo de carácter jurídico).

Art. 241 CT. Para declarar una huelga legal, los trabajadores deben:

- a) Ajustarse estrictamente a lo dispuesto en el Art. 239 párrafo primero.
- b) Agotar los procedimientos de conciliación; y
- c) Constituir la mitad más uno del total de los trabajadores que laboren en la respectiva empresa, empresas o centro de producción y que han iniciado su relación laboral con antelación al momento de plantearse el conflicto colectivo de carácter económico-social. Para este recuento no deben incluirse los trabajadores de confianza y los que representen al patrono.

#### **LOS SUJETOS PROCESALES Y LAS PARTES DENTRO DEL TRÁMITE DEL CONFLICTO COLECTIVO ECONÓMICO:**

1. Si se trata de un conflicto promovido por un grupo de trabajadores no sindicalizados, son partes procesales: a) La coalición o Comité Ad-hoc (Tr. Público) por medio de su delegación y los Sindicatos por medio de su delegación; y b) El patrono en todas sus modalidades.
2. Si se trata de un conflicto promovido por trabajadores o patronos sindicalizados, son partes procesales: a) El sindicato de trabajadores o del patrono (según sea el caso), por medio de su respectiva representación; y b) El patrono o sindicato de estos.

(El empleador puede ser representado por abogados o parientes de ley mediante mandato. El Estado envía a tres representantes) – (Art. 382: Una delegación análoga prevista a la del Art. 377. Empleador puede acudir por sus propios medios o enviar a alguien con la facultad suficiente y en representación (facultades análogas a las del Art 377: se les conferirá en el documento, poder suficiente para firmar cualquier arreglo en definitiva, o simplemente ad referéndum (se firma con



4772-3920



asprodeguia



Asprodeguia



Asprodeguia\_



asprodeguapublica@gmail.com



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

el afán de las personas que estamos representando), facultad suficiente para que lo que firmemos nuestro representado esté obligado a su cumplimiento y se sometan al pacto o arreglo que el representante haya acordado).

### **ARREGLO DIRECTO**

**Definición:** Acto extrajudicial que tiene como finalidad buscar arreglos o convenios directos entre empleadores y trabajadores (sindicalizados o de grupo coaligado).

-El Arreglo Directo se constituye en aquella instancia de carácter extrajudicial en el que patronos y trabajadores deberán intentar resolver mediante convenio suscrito entre ambas controversias que ha surgido con ocasión del trabajo dentro del centro de trabajo que urgenten de una solución inmediata, cuya trascendencia no es susceptible de generar la suspensión de actividades laborales.

-No se agota de forma obligatoria, es opcional (si los trabajadores de grupo coaligado consideran posibilidad de represalia por parte del empleador pueden omitir el arreglo directo e ir a la vía jurisdiccional. Comité ejecutivo del sindicato puede negociar sin temer a represalias en su contra ya que tiene inmunidad.

#### **Elementos subjetivos:**

1. El Patrono en todas sus modalidades.
2. Coalición = Rep. 1) Consejos, 2) comités Ad-hoc o 3) permanentes, como representantes de los trabajadores. (para que negocien frente al patrono y busquen la solución de este problema. Se componen por no más de 3 miembros | Si es el sindicato lo representará el Comité Ejecutivo en pleno (ya que tiene su representación. Art. 223 e)), puede delegar a uno o varios miembros para que los representen en todos sus casos.

**Debilidad:** Esta institución tiene como su debilidad fundamental el que no existe ninguna prevención que aperciba el empleador de no emprender represalias contra los trabajadores que se hayan organizado para plantearle el arreglo directo.

#### **Procedimiento:** Art. 374, 375 y 376 CT

-Flujograma, no es obligatoria esta fase, es solo para los trabajadores del sector PRIVADO.

->El sindicato puede acudir al arreglo directo SOLO si es para la negociación o denuncia de un pacto colectivo, si va a negociar un NUEVO pacto colectivo, debe acudir obligatoriamente a la VIA DIRECTA.

“Cuando más de la cuarta parte de trabajadores esté sindicalizado, el patrono ESTÁ OBLIGADO a negociar con el respectivo sindicato, cuando este lo solicite, un pacto colectivo.

#### **VÍA DIRECTA:** Art. 51 último párrafo CT.



4772-3920



asprodeguia



Asprodeguia



Asprodeguia\_



asprodeguapublica@gmail.com



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

**Definición:**

- Es un procedimiento de autocomposición (será por medio de las partes interesadas que se auto-inicia el proceso con el objeto de llegar a una negociación), por medio del cual las partes de una controversia colectiva, sin intervención de terceras personas, tratan de arribar arreglos satisfactorios para los involucrados en el mismo y suscriben un convenio.
- Instancia extrajudicial que como presupuesto procesal y por un plazo de 30 días, deben de agotar los trabajadores y patronos sindicalizados o comités Ad-hoc, previo a la instauración del trámite del conflicto colectivo de carácter económico social (negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo) ante los tribunales de trabajo y previsión social.

**Elementos de la definición de VÍA DIRECTA:**

1. Acto extrajudicial
2. Intervención Administrativa (Acdo. Gubernativo 221-94: Reglamento para el Trámite de Negociación, Homologación y Denuncia de Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo de Empresa o Centro de Producción Determinado): Obliga a la existencia de autoridad administrativa, pacto colectivo no puede llevarse a cabo si no se da aviso a la IGT quien a través de sus inspectores tendrán que mandar a notificar a la parte empleadora sobre el pacto colectivo de condiciones de trabajo que se pretende entrar a negociar. PROCESO OBLIGATORIO PARA UN PROCESO, CON INTERVENCIÓN OBLIGATORIA DE LA IGT (autoridad administrativa).
3. Procedimiento que tiene característica de requisito esencial, para iniciarse un conflicto colectivo de condiciones de trabajo.
4. El plazo para agotarse esta instancia es de 30 DÍAS hábiles.

¿Cómo debemos entender los 30 días? En vía directa (extrajudicial) serán días hábiles, todos los días y horas serán hábiles únicamente al haberse planteado como conflicto ante los órganos jurisdiccionales. "324: "Para la sustentación de los conflictos de carácter económico-social todos los días y horas son hábiles" SIN embargo, aún no se plantea como conflicto ante el Juzgado si no como controversia (extrajudicial).

Única forma de que se agote la vía directa: Culmine el plazo de 30 días y no exista una negociación.

5. Vía directa SIEMPRE será un elemento necesario para la negociación o denuncia de un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.
6. Excepción será a los trabajadores del sector público donde el comité ad-hoc, es una fase esencial para la negociación de un Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo (no pueden negociar un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo).

>De conformidad con lo establecido en el Acuerdo Gubernativo 221-94, el único órgano competente para rectificar, aprobar y legalizar el pacto colectivo de condiciones de trabajo, suscrito por las



4772-3920



asprodeguia



Asprodeguia



Asprodeguia\_



asprodeguapublica@gmail.com



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

partes en la vía directa o en la vía jurisdiccional, es el MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Art. 52 CT y 3 al 11 AG 221-98.

(Municipalidades tienen facultad de crear sus propias empresas por lo que lo regulado en el Art. 1 AG 221-94 es aplicable igualmente a las empresas o centro de producción de empresas y trabajadores del sector público).

#### Notas Art. 2 AG 221-94:

1. Para la negociación deberá presentarse Certificación en que conste la inscripción del sindicato: Ya que solo sindicato está legitimado para negociar Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo.
2. Solo pueden presentarlo miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato, no otros miembros electos por Asamblea General.
3. Si lo solicita la parte empleadora debe acreditar su representación con facultades para negociar, aprobar y suscribir ad referéndum (lo que obliga a la parte que estamos representando sobre lo pactado) u en definitiva el proyecto de pacto.
4. Acta de Asamblea General de sindicato que señale que se celebrará un pacto colectivo, determinar igualmente quiénes son los integrantes del comité ejecutivo que van a ser los representantes del sindicato, (2/3 partes por que debe acordarse con mayoría calificada autorizar la negociación del pacto colectivo).
5. El proyecto de Pacto Colectivo de condiciones de trabajo a negociar con 2 copias (1 se va a notificar y la otra será para la Inspección General de Trabajo).

Si está completo y la providencia decide darle trámite se da un plazo de 48 hrs para hacer llegar a la otra parte el proyecto de parte para su consideración así como remitir a la Sección de Información, Registro y Archivo de la Oficialía mayor, copia de lo actuado dentro de las 24 hrs (depto Guatemala) un día más por razón de la distancia (cuando la dependencia tenga su sede en el interior de la República. EMPIEZAN A CONTABILIZARSE LOS 30 DÍAS DE LA VÍA DIRECTA (Promedio normal de negociación, 9 meses, 1 o 2 años).

#### **NEGOCIACIÓN**

**Primer día:** aprobar el reglamento de negociación, se redactan las bases de negociación (ej. Quiénes pueden estar sentados en la mesa de negociación: miembros del comité ejecutivo aprobados por Asamblea para que en referéndum o definitiva negocien; +asesor jurídico, contable o económico por parte del sindicato. Empleador: representante legal + su abogado o asesor jurídico, financiero, economista, etc) **2º:** Cada cuánto tiempo se sentarán a agotar las distintas negociaciones (ej el dia de hoy vamos a ver los primeros 3 artículos de negociación, se aprueban o no, discuten etc) **3º** bases: En cuánto tiempo se va a tener que agotar la vía directa (Si se van a reunir de forma semanal se



4772-3920



asprodeguia



Asprodeguia



Asprodeguia\_



asprodeguapublica@gmail.com



2 Av. 5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

discuten al menos 3 artículos por semana= 10 semanas). DE NO CUMPLIRSE CON ELLO SE ROMPE LA MESA DE DISCUSIÓN (Si se falta a las bases: se pide respeto y se prohíbe la toma de represalias de carácter externo mientras dure la negociación).

-Hechas las bases de negociación comenzarán todas las negociaciones pudiendo llegar a  
a) Acuerdo absoluto    b) acuerdo parcial    c) no hay acuerdo

Acuerdo absoluto: Automáticamente se suscribe el Pacto colectivo de condiciones de trabajo debiéndose firmar hoja por hoja por los miembros de la mesa en 3 ejemplares, debe presentarse a la autoridad administrativa para aprobar que existan todos los derechos sin disminución alguna, se prosigue a su homologación.

Si hay acuerdo parcial: Se homologa la parte en la que hay acuerdo, en lo no acordado puede acudirse a plantear el conflicto en el Juzgado de TPS para iniciar con el procedimiento de conciliación.

No hay acuerdo: Se plantea el conflicto en el Juzgado de TPS. Se tramita conforme al procedimiento de conciliación (Art. 51, 377 AL 393 CT).

>Art. 5º Ley de Sindicalización: Se establece quiénes negociarán en cada una de las partes

**Procedimiento de homologación del pacto colectivo:** Aprobación, consentimiento, rectificación, confirmación administrativa o judicial de determinados actos de las partes, para la debida constancia y eficacia.

-Firmeza que el laudo arbitral concede al transcurso del término legal sin impugnar el fallo de los árbitros (automáticamente se homologa al ser los miembros del Tribunal de Arbitraje quienes lo aprueban).

-Se con objeto de dar la tutelaridad por parte del Estado al sector de trabajadores.

Finalidad: buscar que trabajadores y patronos sindicalizados o comités ad-hoc pueden arribar a acuerdos definitivos y permitan la suscripción del pacto colectivo de condiciones de trabajo, sin necesidad que conozcan los tribunales de trabajo y previsión social (Tribunales de Conciliación o de Arbitraje).

(Vía directa: Aprobación por el Ministro de Trabajo; Vía jurisdiccional: Aprobación por el juez de Trabajo y Previsión Social. Si se da en conciliación o arbitraje lo aprobará el Tribunal de Conciliación o Arbitraje).

Fundamento legal: Art. 3 AG 221-94. Donde hay IGT siempre hay Dirección General de Trabajo con Oficialía Mayor y a ellos debe presentarse la solicitud de homologación del pacto colectivo.



4772-3920



asprodeguia



Asprodeguia



Asprodeguia\_



asprodeguapublica@gmail.com



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

Esta solicitud debe presentarse por AMBAS PARTES de forma bilateral (por parte del empleador en cualquiera de sus formas o sus representantes debidamente acreditados y por los representantes con facultades miembros del sindicato).

- a) Certificación de designados por la parte empleadora (Que se encuentre registrada la representación con facultades para tomar decisiones ad referéndum; acta notarial donde conste quiénes participaron en la negociación. + Acta de las bases de negociación: se establece quiénes tenían facultad para sentarse a la negociación del pacto colectivo (actas notariales o levantadas por otras personas donde se determine como se establecían ad referéndum cada una de las decisiones o acuerdos de la negociación). (En cada reunión se debe levantar acta de lo actuado).
- b) Documento que acredite la representación legal de la parte empleadora
- c) Certificación del acta de asamblea donde consta la designación de los miembros de la comisión, por parte del sindicato de que se trate que negoció y suscribió el pacto y las facultades otorgadas.
- d) Certificación expedida por el DEPTO del Registro laboral donde conste que el sindicato de que se trate, está debidamente inscrito con la denominación legal que le corresponde.
- e) Certificación expedida por el Departamento de Registro Laboral de la DGT, en la que conste que los miembros de la comisión que negoció y suscribió, el pacto de parte del sindicato de que se trate, que son miembros de su comité ejecutivo y que están debidamente inscritos.
- f) Un ejemplar del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, firmado en todos sus folios por los integrantes de las comisiones negociadoras y suscriptoras. En caso de que la solicitud no reúna los requisitos legales y/o la documentación no esté completa, la dependencia receptora que corresponda se abstendrá de recibirlas.

# ASPRODEGUA



4772-3920



Asprodegua



[asprodeguapublica@gmail.com](mailto:asprodeguapublica@gmail.com)



asprodegua



Asprodegua\_



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

## **PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN**

(Acaecimiento del plazo: es la única forma de darse por agotada la vía directa: 30 días sin que pueda existir ningún tipo de negociación: Art. 51 CT pudiendo ser de forma parcial o total la falta de acuerdo). Las partes afectadas (que buscaron negociación de pacto colectivo o denuncia del mismo) se encuentran legitimados para instaurar dentro del centro de producción el conflicto colectivo de carácter económico-social. ->La parte demandada estará emplazada.

->Al iniciar con el proceso de conciliación la controversia será un CONFLICTO.

Art. 378: Para dar inicio al conflicto es necesario que la parte demandada a través de delegados o representantes sindicales presenten su demanda colectiva y el pliego de peticiones...

379: Desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al juez respectivo, SE ENTENDERÁ PLANTEADO EL CONFLICTO para el solo efecto de que patronos y trabajadores no puedan tomar la menor represalia uno contra el otro, ni impedirse el ejercicio de sus derechos.

Al recibido, el órgano jurisdiccional señalará que se inicie con el proceso de conciliación para solucionar el conflicto, si no se logra, las partes deciden someter a a) Arbitraje; b) Huelga o paro.

-En conciliación se presentan todas las actas que se dieron en la vía directa, señalando lo que dio origen al conflicto.

Un conflicto Colectivo de Condiciones de Trabajo: Posteriormente a la conciliación puede derivar en: (Miembros del TC hace sus observaciones con la finalidad de dar por concluido el conflicto existente.

- a) Procedimiento de Arbitraje
- b) Huelga o paro (resolución de si la huelga o paro es justo o injusto siendo vinculante)

### **DEMANDA COLECTIVA:**

**Definición:** Es el acto de iniciación procesal presentado por la coalición o el sindicato de patronos o de trabajadores, mediante el cual se instaura el trámite del conflicto colectivo de carácter económico social y se exponen las pretensiones que permitirán desarrollar el litigio.

-Llevará obligatoriamente el pliego de peticiones en la misma o por aparte.

#### Elementos de la definición:

1. Demanda o solicitud (381) será siempre el acto de iniciación.
2. Tienen derecho a presentarlo:
  - a) Coalición;
  - b) Sindicato de trabajadores o patronos;
  - c) Patrono o empleador (en todas sus modalidades).

¿Cuándo un patrono puede presentar una demanda colectiva? Contra el sindicato (al estar constituido permanentemente. Mientras que una coalición es temporal.



**4772-3920**



**asprodeguia**



**Asprodeguia**



**Asprodeguia\_**



**asprodeguapublica@gmail.com**



**2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.**



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

3. Dentro de la demanda se establecerán las pretensiones que se buscan dentro de un Conflicto Colectivo de Carácter Económico y Social.

Por parte del sindicato: Negociación (nuevo) o denuncia (Modificación de uno) de un pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Por parte de grupo coaligado: Suscribir un Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo, poder resolver la razón principal por la cual ellos se unieron o agruparon como trabajadores para la resolución de los problemas que los hizo conformarse.

Otro nombre que se le da a la parte demandada: Parte emplazada.

#### **Requisitos de la demanda /solicitud (según Art. 381):**

1. La designación del juez al que se dirige la demanda.
2. Nombres, apellidos y demás generales de los delegados o representantes de la parte, según el caso, que comparezcan a promover el conflicto.
3. La acreditación de la personería con la que se comparece.
4. Lugar para recibir notificaciones que debe establecerse dentro de la población en la que tenga su asiento el juzgado.
5. La identificación de la parte emplazada.
6. Lugar para recibir notificaciones la parte emplazada.
7. La indicación de que se adjunta en duplicado el pliego de peticiones si se trata de una coalición o el proyecto de pacto colectivo de condiciones de trabajo si se trata de un sindicato.
8. Las peticiones de trámite en las que se contengan fundamentalmente la solicitud para iniciar la fase de conciliación del trámite del proceso económico-social.

#### ¿Quiénes representan al sindicato?

1. Comité ejecutivo en pleno del sindicato
2. Tres miembros que designa la Asamblea General.

#### ¿Con qué documentos se acredita la personería de los que nombran?

1. Acta de Asamblea General en la que conste la designación de los miembros por parte del sindicato
2. Certificación que acredite la designación de los miembros son parte del sindicato, que el sindicato se encuentre debidamente inscrito en el Depto. Del Registro Laboral de la DGT.

Art. 222 (Atribuciones exclusivas de la Asamblea General de Sindicato)

#### ¿Quién es el Juzgado competente? Juez de Trabajo y Previsión Social.

Territorialmente: Art. 314 y 315: En la zona jurisdiccional donde se encuentre el domicilio del sindicato o donde se conformó la coalición.

Identificación de la parte emplazada: Nombres y apellidos (individual); denominación o razón social (si fuere persona jurídico colectiva) identificación concisa y completa.



4772-3920



asprodeguia



Asprodeguia



Asprodeguia\_



asprodeguapublica@gmail.com



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

Art. 409: Ante los TCA y con asesoría de abogado, las partes deben comparecer personalmente o ser representadas:

- a) Por parientes dentro de los grados de ley, o abogados, si se tratare de patronos individuales.
- b) Por compañeros de labores, si se tratare de trabajadores y;
- c) Por sus directores, gerentes o empleados superiores, con poder suficiente, si se tratare de personas jurídicas emplazadas como el patrono.

-Los comparecientes deberán acreditar su calidad.

¿Es obligatorio el auxilio de abogado? En la demanda no pero para comparecer ante los TCA sí lo es.  
Por lo que sí es obligatorio.

-Art. 381 y 409.

381: ...El pliego de peticiones ha de exponer claramente en qué consisten estas, y a quién o quiénes se dirigen, cuáles son las quejas, el número de patronos o de trabajadores que las apoyan, la situación exacta de los lugares de trabajo en donde ha surgido la controversia, la cantidad de trabajadores en que prestan sus servicios y el nombre y apellidos de los delegados y la fecha... Requisitos de la solicitud ... Si la solicitud presentada no llena los requisitos legales, el juez de oficio, la corregirá mediante acta. Inmediatamente, dará trámite a la solicitud.

#### **Tipos de Huelga:**

- a) Legal: Cuando los trabajadores han seguido el proceso judicial que califique como legal el movimiento.
- B) De hecho o ilegítima: Cuando no existe resolución que autorice realizar la huelga, nunca se inició el proceso judicial para la declaratoria de la legalidad o ilegalidad de la huelga.
- c) Illegal: No se obtuvo declaración de legalidad del movimiento.
- d) Justa: Despues de calificada como legal se considera que es imputable al patrono.
- e) Injusta: Se considera que no es imputable al patrono

#### **Tipos de paro:**

- a) Legal: Proceso haya sido calificado como legal judicialmente.
- b) Illegal: No se cumple con la calificación de legalidad.
- c) Justo: Legal y las causas no son imputables al patrono
- d) Injusto: Causas son imputables al patrono.

Art. 394: "En caso que no hubiere arreglo ni compromiso de ir al arbitraje, dentro de las 24 hrs siguientes de fracasada la conciliación, cualquiera de los delegados puede pedir al respectivo juez de Trabajo y Previsión Social que se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento, pronunciamiento que es necesario esperar antes de ir a la huelga o al paro..."

#### **Requisitos para la legalidad de la Huelga:**

1. Ser acordada, ejecutada y mantenida de forma pacífica.



4772-3920



asprodeguia



Asprodeguia



Asprodeguia\_



asprodeguapublica@gmail.com



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

2. Deben participar por lo menos de 3 trabajadores en adelante (por lo menos 3 trabajadores deben apoyar la huelga).
3. Agotar el procedimiento de conciliación.
4. La mitad más uno de los trabajadores de la empresa.

**En un Conflicto Económico y Social los trabajadores:**

1. Estar de acuerdo con el conflicto.
2. Estar de acuerdo con someter el proceso a una huelga.

Consecuencia jurídica: Suspensión colectiva total de trabajadores = Suspensión de los contratos de trabajo vigentes en la empresa en que se declare, por todo el tiempo que ella dure (Art. 240) = Suspensión del pago de salarios.

La huelga no tiene plazo de duración, puede ser por tiempo indefinido.

Para dar por terminada la huelga se debe solicitar la declaración de si la huelga es justa o injusta debiendo determinar el juez la fecha de inicio de labores nuevamente.

Observaciones para pliego de peticiones:

1. Cantidad de trabajadores que laboran en el centro de producción que apoyan la huelga y/o conflicto.
  - a) XXX que presta el servicio de operador 1
  - b) Xxx, gerente general\*

\*Para el recuento de la declaración de la huelga NO deben incluirse los trabajadores de confianza y los que representen al patrono (Art. 241 c)).

-> Trabajadores de confianza no cuentan para la determinación de la votación para la huelga.  
(Nombres, apellidos y puesto de los trabajadores + CUI que laboran en la empresa para establecer el padrón de los trabajadores del centro, útil para el arbitraje obligatorio, se puede adjuntar el listado de firmas de las personas que me apoyan).

Art. 325: Los decretos deben dictarse dentro de las 24 horas y los autos dentro de 3 días.

Para dar trámite a la demanda colectiva: Decreto se emite dentro de 12 horas.

1. Decreto de trámite /mandar a conformar el Tribunal de Conciliación.
2. Titular vocal representante de los trabajadores y titular vocal de representante de los patronos.
3. 48 horas presentarse a sede del juzgado con la finalidad de nombrarlos en el cargo conformar el Tribunal de Conciliación.

Puede haber:

1. Impedimento
2. Excusa



4772-3920



asprodeguia



Asprodeguia



Asprodeguia\_



asprodeguapublica@gmail.com



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

3. Recusación (plazo para recursar comienza a correr desde el momento de la notificación mientras no se haya conformado el Tribunal de Conciliación. Al encontrarse conformado el Tribunal NO se admiten recusaciones, precluye dicho derecho).

#### **DEBEN SEÑALARSE EN EL MOMENTO DE LA CONFORMACIÓN**

Art 383: Si en el momento en que va a constituirse el Tribunal de Conciliación, alguno o algunos de sus miembros tuviere un impedimento legal o causa de excusa, lo manifestará inmediatamente, a efecto de que se llame al substituto. Si el impedimento o excusa lo manifestaren posteriormente se les impondrá medida disciplinaria (del Art. 297).

-Si el suplente fue llamado pero también existe alguna causa de recusación, puede presentarse siempre antes de conformado el tribunal. Estos plazos ya van dentro de los 15 días máximo del período de conciliación.

-Fuera de lo establecido en el párrafo anterior, durante el período de conciliación NO habrá recurso alguno contra las resoluciones del tribunal, ni se admitirán recusaciones, excepciones dilatorias o incidentes de ninguna clase.

Impedimento o excusa Juez letrado: Debe iniciarla desde el momento que se presentó la demanda.

Decretos: 1. De trámite; 2. A primera audiencia y; \*3. En caso que haya que subsanar.

Decreto de conformación deberá tener como mínimo (2):

1. Por conformado el Tribunal de Conciliación.
2. Declaración de competencia del tribunal.
3. Mandará a citar a las partes procesales para la audiencia de conocimiento de hechos y pretensiones, y comprobación de pruebas (2 horas para la comparecencia se citará a las partes para ser escuchados por separado).

**MODIFICACIÓN DE LA DEMANDA COLECTIVA:** Puede presentarse hasta antes de conformarse el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, es aplicable también al pliego de peticiones.

->Para la realización de la modificación de la demanda tenemos que remontarnos a las disposiciones que rigen el procedimiento ordinario laboral, en el cual puede afirmarse que es posible la ampliación de los términos de la demanda colectiva, siempre que se presente antes de que el tribunal de conciliación se hayan declarado competente y haya convocado a las partes para la celebración de la primera audiencia que tiene lugar dentro del procedimiento de conciliación.

-Luego de conformado el Tribunal de Conciliación se convocará a los delegados de ambas partes por el plazo de 36 horas (Art. 384) para conocer el pliego de peticiones.

-Existen 2 decretos: 1) De ordenar la conformación del Tribunal de Conciliación y; 2) Cuando señala que se tiene por conformado el Tribunal de Conciliación. Al momento de este segundo decreto no puede presentarse ninguna modificación y ampliación a la solicitud o demanda presentada.



4772-3920



asprodeguia



Asprodeguia



Asprodeguia\_



asprodeguapublica@gmail.com



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

**EL FUERO DE ATRACCIÓN DERIVADO DEL PLANTEAMIENTO DE LA DEMANDA COLECTIVA:** La obligación que tienen los tribunales de trabajo y previsión social de atraer al trámite del proceso que conocen por virtud de la presentación de la demanda colectiva a todos aquellos trabajadores que no son parte dentro de la controversia expuesta en la demanda, pero que sí laboran dentro del centro o centros de trabajo en los que se están teniendo.

-Patrón puede llevar mediante incidentes que el juez a través de una medida cautelar pueda determinar alguna acción necesaria para que no se tomen las actividades realizadas (para forzar al empleador) y no se tome como represalia (Art. 379) Incluso de numerus apertus de lo establecido en la normativa civil. Durante todo el conflicto colectivo no podrán tomarse represalias.

-Puede ser un trabajador o una colectividad de miembros del sindicato.

-Es aplicable tanto a los trabajadores sindicalizados como a los que no lo son.

-Se lleva por incidentes (Art. 135 LOJ: cuando no existiere vía para una cuestión accesoria al proceso principal deberá presentarse en los incidentes).

Positivo: Atrae a los trabajadores no sindicalizados a verse beneficiados por el pacto que se suscriba

Negativo: Por el conflicto que impera no se pueden tomar represalias contra el empleador ni sus bienes.

Otros incidentes:

1. Autorización para terminación de contratos de trabajo en la empresa que se planteó el conflicto (debe autorizarse mediante despensa judicial). = Presentación de incidente de aprobación de terminación de contrato individual de trabajo por existencia de conflicto colectivo de carácter económico-social. (Se presenta, da audiencia a interesados por 2 días si es cuestión de hecho se abre a prueba por 8 días y se resuelve en un plazo de 3 días).

EL INCIDENTE, sin importar quien está conociendo se le presenta al juez de primera instancia de trabajo y previsión social que conoció desde el inicio.

-Solo prejuzga que no haya sido por una represalia no sobre si es justo o no.

>Prescripción del derecho del patrono a despedir justificadamente a los trabajadores: 20 días hábiles (Art. 259 CT).

-Es un incidente DE MATERIA INDIVIDUAL aunque sea derivado de un conflicto colectivo.

-Trabajador puede manifestar que está renunciando (solicitud de terminación del contrato individual de trabajo por renuncia).

-Se presentan medios de prueba que se deberán diligenciar de forma normal.

-Puede solicitarse la reinstalación por haber vulnerado esta norma en las mismas condiciones y prestaciones que se tenían al momento de haberse infringido esta norma.

(Se solicita autorización para dar por terminado el contrato de trabajo del trabajador x que podrá ser notificado en xx, en virtud de que existe una causa justificada de despido (se habla de la causal) manifestando la justificación correspondiente con base a los medios de prueba que se presentan por lo que se solicita se autorice al determinarse que no existe represalia alguna en el despido, sino



4772-3920



asprodeguia



Asprodeguia



Asprodeguia\_



asprodeguapublica@gmail.com



2 Av. 5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

que se fundamenta en una justificante de despido si es así se notifica al empleador para que establezca que no tiene nada en contra (como represalia)

**Indemnización universal:** Es un efecto del despido del trabajador en el cual se paga un salario por año trabajado basándose en la cantidad de los salarios devengados en los últimos 6 meses. Acá no importa la forma en que se haya dado por terminado el contrato deberá ser indemnizado.

Puede ser por renuncia, mutuo acuerdo o cualquier razón de dar por terminado el contrato de trabajo, se da el pago de la indemnización acordado mediante un pacto colectivo.

**Indemnización por tiempo servido:** Art. 82. Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba por razón de despido injustificado del trabajador o causas justas, el patrono debe pagar a este una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos.

-Consecuencia jurídica para retribuir daños y perjuicios por vulneración a estabilidad laboral del trabajador o de forma proporcional cuando se haya trabajado menos de un año.

-Juez puede solicitar ratificación mediante legalización de firma de la renuncia.

**Reinstalación:** Puede ser de oficio y a solicitud de parte.

**Procedimiento específico legal (Art. 380 3er párrafo):**

- a) Se inicia de oficio o a solicitud de parte.
- b) Juez en 24 horas emite la resolución correspondiente. (Es un auto, resuelve el fondo del asunto pero es un procedimiento accesorio por lo que no puede ser sentencia).
- c) Se da cuando a) no se llevó a cabo el incidente de terminación de contrato de trabajo o b) juez dio no ha lugar la terminación y aún así se da por terminado el contrato de trabajo se llevará a cabo el proceso de reinstalación (ya que juez considera la existencia de una represalia).
- d) Si el juez resuelve con lugar, nombrará a un ejecutor (trabajador del juzgado) para que se presente al centro de producción para la realización de la efectiva reinstalación.

(Debe indicarse en la solicitud el puesto, salario y las distintas condiciones de trabajo, horario

**Incidente de hecho:** Se pedirá que se pruebe que existió el incidente y el juez no dio a lugar o que no ha sido presentado dicho incidente. Solo existirá prueba DOCUMENTAL, se va a resolver inaudita parte (sin escuchar a la contraparte o sin correrle audiencia previa a la contraparte procesal).

2. Recuperación de derechos y determinación de daños y perjuicios.
3. Reinstalación
4. Represalia
5. Art. 380 1er y 2º párrafo.

**Incidente de represalias de trabajo:** Al ser declarado con lugar se pagarán daños y perjuicios y se impone una multa al patrono por su actuar.



4772-3920



Asprodegua



asprodeguapublica@gmail.com



asprodegua



Asprodegua\_



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

Recursos: contra incidentes de reinstalación y autorización de terminación de contratos de trabajo procede APELACIÓN (genérica) Art. 140 LOJ

-Una excepción puede presentarse solo cuando la ley autoriza la presentación de la misma.

**PRIMERA AUDIENCIA:** Se da pliego de recomendaciones.

**Incomparecencia:** consecuencias en el Art. 388 (conducción policial).

**(Audiencia previa) Dos horas antes:** El tribunal escuchará por separado a las partes y redactará un acta lacónica en la que se hagan constar las pretensiones de las mismas. Art. 385.

-Tribunal pueden realizar preguntas de oficio y tendrán las partes procesales la obligación de responderlas.

**PLIEGO DE RECOMENDACIONES** (Art. 385 2º párrafo): ...Una vez que haya determinado bien las pretensiones de las partes en una acta lacónica, hará las deliberaciones necesarias y luego llamará a los delegados a dicha comparecencia, a efecto de proponerles los medios o bases generales de arreglo que su prudencia le dicte y que deben ser acordados mayoritariamente por los miembros del tribunal.

Deliberar: Analizar lo que fue presentado por las partes para poder emitir un pliego de recomendaciones, emitido por mayoría. Se basa sobre un proyecto o una ponencia de uno de los tribunales de Conciliación, los demás miembros del tribunal votarán si sí o no están de acuerdo con lo propuesto. Usualmente será el Presidente del Tribunal quien realizará la ponencia. Recomienda de acuerdo de cada uno de los artículos del proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo debiendo establecer si se recomienda o no la existencia de un Pacto con base a las normas xxx.  
TERMINA EN PLIEGO DE RECOMENDACIONES. Son recomendaciones, no tiene parte resolutiva.

Partes tienen las posibilidades: 1. Aprobarlo; 2. Rechazarlo; 3. Poder hacer acuerdos dentro de la misma audiencia.

Art. 393: EN NINGÚN CASO LOS PROCEDIMIENTOS DE CONCILIACIÓN PUEDEN DURAR MÁS DE 15 DÍAS, contados a partir del momento en que el juez de Trabajo y Previsión Social recibió el pliego de peticiones...

(Acta lacónica: Resumida de las actuaciones del proceso.)

**A. Si hay acuerdo:**

- Si hay acuerdo entre las partes pone fin al proceso . Art. 386  
➔ Suscripción de un Convenio o Arreglo (vigencia mínima = 1 año)
- Acuerdo para someter el asunto a ARBITRAJE

**B. Negativa al acuerdo:**



4772-3920



asprodeguia



Asprodeguia



Asprodeguia\_



asprodeguapublica@gmail.com



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



A. Segunda audiencia: El tribunal *puede llamar (optativo y si el plazo del proceso lo permite)* nuevamente a los delegados y escucharlos por separado (plazo: 48 hrs) Art. 387.

➔ El Presidente del Tribunal (Juez Letrado) podrá nombrar a cualquiera de los dos miembros o a alguna autoridad política o de trabajo para que reúna pruebas y datos, recopilación de la prueba de oficio.

B. Tribunal emite un **INFORME** detallando las causas del conflicto y las recomendaciones que emitió. Art. 389. Dicho informe deberá de ser firmado por las partes procesales. Art. 390.

-Si no hay éxito en la 2<sup>a</sup> audiencia se da por terminado el procedimiento de Conciliación.

-Si en primera audiencia no se llega a acuerdo, puede irse a 2<sup>a</sup> audiencia dependiendo del tiempo y si las partes lo llegaran a acordar de forma unánime pueden someter el proceso a un arbitraje potestativo.

-En acuerdo parcial, se suscribe el acuerdo de lo que sí se acordó y se sigue con lo no acordado.

El **informe** (B) será firmado por todos los miembros del TC y su secretario. Si los delegados convinieren en someter la cuestión a arbitraje, todos los documentos, pruebas y actas que se hayan aportado o levantado durante la conciliación, servirán de base para el juicio correspondiente (Art. 391).

#### **Tipos de arbitraje:**

1. Obligatorio (por determinación de ley)
2. Potestativo (por acuerdo de las partes) = debe ser de forma unánime.

Proceso de Homologación: Juez verifica que el convenio cumpla con todas las garantías mínimas establecidas basado en los principios de progresividad y no disminución de derechos o garantías mínimas establecidas. Va implícito en el proceso de conciliación sin necesidad de otro proceso distinto, lo avala el Tribunal de Conciliación por lo que el pacto nace ya homologado.

Vigencia del convenio: mínima de un año, máxima de 3 años. Si no hay solicitud de parte para hacer cambios en el Convenio o Pacto, este se renovará perpetuamente por períodos iguales. Se debe dejar pasar el plazo establecido (de 1 a 3 años), cuando esté por vencer el plazo puede haber negociación para realizar los cambios. | Plazo: Tribunal recomendará un plazo pero finalmente serán las partes quienes decidan.

-Las modificaciones únicamente pueden ser a lo estipulado al plazo al que se llegó al acuerdo. Si deseamos suscribir un nuevo pacto colectivo deberá ser sobre otro tipo de mejoramiento de condiciones de trabajo.

-> Puede estipularse que no habrá nueva negociación de pacto colectivo hasta que termine la vigencia del actual.

-Se debe acordar qué día entrará en vigencia el Pacto Colectivo (no necesariamente es de forma inmediata).



4772-3920



Asprodegua



asprodeguapublica@gmail.com



asprodegua



Asprodegua\_



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

-Si hubo **ACUERDO PARCIAL** puede acordarse de que por lo no acordado se inicie un procedimiento de arbitraje (de carácter potestativo) CON EL OBJETO DE ELIMINAR LA POSIBILIDAD DE LA HUELGA O PARO.

>(Art. 386). Puede nacer un conflicto JURÍDICO (se da cuando una o ambas partes no cumplen con la TOTALIDAD de lo convenido). El convenio tiene un plazo de vigencia de mínimo un año y un período máximo de 3 años. Se emite un auto por parte del Tribunal de Conciliación señalando que se llegó a un acuerdo que quedó de la forma tal xxx, las partes acordaron xx se da por homologado el pacto que suscribieron las partes para dar por concluido el proceso de conciliación por las partes.

-Si hay incumplimiento parcial, será un conflicto individual de trabajo donde lo deberán reclamar individualmente cada trabajador al que se haya incumplido lo convenido.

Art. 330 CT. Acumulaciones: En una misma demanda se podrán ejercitar varias acciones siempre que sean de la misma naturaleza, se tramiten por los mismos procedimientos y entre las mismas partes. Se señalará con o sin lugar la demanda de cada uno.

Daños y perjuicios. Art. 386. "...Queda a salvo el derecho de la parte que ha respetado el convenio para declararse en huelga o en paro, según corresponda, sin acudir nuevamente a conciliación, siempre que lo haga por las mismas causas que dieron origen a inconformidad. Dicha parte también puede optar por pedir a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social la ejecución del acuerdo a costa de quien ha incumplido o el pago de los daños y perjuicios que prudencialmente determinen".

-Al ser CONFLICTO JURÍDICO, no será necesario volver a agotar el procedimiento de conciliación, sino que se inicia la legalidad o ilegalidad de la huelga.

Art. 387: El Tribunal de Conciliación, si sus recomendaciones no fueren aceptadas, **puede repetir** por una sola vez, dentro de las 48 horas siguientes, el procedimiento del pliego de recomendaciones...= El Tribunal decide si hacer la segunda audiencia o no dependiendo del tiempo que quede aun pendiente para la conciliación. | El Tribunal siempre lo hace como medida de buena acción conciliatoria.

388: Si los delegados de una de las partes no asistieren, una vez que hayan sido debidamente citados a cualquiera de las comparecencias, los hará traer, sin pérdida de tiempo, por medio de las autoridades de policía e impondrá a cada uno de los rebeldes, como corrección disciplinaria, una multa xx ... No obstante, el tribunal puede revocar el auto que ordene la imposición de la multa si los interesados prueban, dentro de las 24 horas siguientes, los motivos justos que les impidieron en forma absoluta la asistencia.

Apercibimiento (178LOJ): Manifestaciones por parte del juez (como amenaza) donde se establece que el no hacer caso a lo determinado por el juez tendrá una consecuencia. La falta de presencia de alguna de las partes significa que pueda haber conducción policial para alguna de las partes.



4772-3920



Asprodegua



asprodeguapublica@gmail.com



asprodegua



Asprodegua\_



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

Comparecencia obligada. 184 LOJ: Salvo disposiciones especiales s de la ley, la persona que estando en el lugar se resista a comparecer ante el juez para alguna diligencia judicial, podrá ser conducida por la policía nacional...

Art. 241 Para declarar una huelga legal: ... Constituir la mitad más uno del total de los trabajadores que laboren en la respectiva empresa, empresas o centro de producción y que han iniciado su relación laboral con antelación al momento de plantearse el conflicto colectivo de carácter económico-social. Para este recuento no deben incluirse los trabajadores de confianza y los que representen al patrono.

Art. 389: Una vez agotados los procedimientos de conciliación sin que los delegados hayan aceptado el arreglo o convenido en someter la disputa a arbitraje, el tribunal levantará un informe, cuya copia remitirá a la IGT con la enumeración precisa de las causas del conflicto y de las recomendaciones que se hicieron a las partes para resolverlo; además, determinará cuál de estas aceptó el arreglo o si las dos lo rechazaron y lo mismo respecto al arbitraje propuesto o insinuado.

>Si se cierra la opción de arbitraje potestativo por parte del empleador y no se logra la cantidad requerida para una huelga legal, esta no será viable porque no se llegó al mínimo requerido y se termina el conflicto sin un arreglo.

#### **Opciones:**

1. Arbitraje: no se va a la huelga y se busca un arreglo acá (Tribunal de Arbitraje se conforma por un juez de paz y dos vocales o jueces legos).
2. Huelga: No se va a arbitraje y explotará la huelga.

#### TERMINA PROCESO DE CONCILIACIÓN.

#### **Solicitud al Juez de Trabajo de la legalidad o ilegalidad de la huelga o paro (Plazo: 24 horas).**

##### PROCEDIMIENTO:

- A. Juez recibe la solicitud.
- B. Juez emite un auto declarando la legalidad o ilegalidad.
- C. Juez eleva los autos a la Sala de Trabajo
- D. La Sala emite el pronunciamiento definitivo (plazo: 48 horas)
- E. La sala manda a notificar a:
  - ➔ Delegados
  - ➔ IGT (para informar lo que sucede)
  - ➔ Dirección General de la PNC

#### **FASE DE CONCILIACIÓN**

**Objeto:** El objeto de la fase de conciliación dentro del procedimiento colectivo se estima que es el de buscar, mediante la intervención del tribunal de conciliación, un avenimiento entre las partes involucradas en el conflicto, para intentar que estas adopten las recomendaciones propuestas por



4772-3920



asprodeguia



Asprodeguia



Asprodeguia\_



asprodeguapublica@gmail.com



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

aquel tribunal y con base en ellas suscriba un convenio que permita terminar con el trámite del proceso y con ello conjuntar la posibilidad de la paralización de las actividades laborales.

=La fase de conciliación tuvo fruto si hubo acuerdo, fracasó cuando una o ambas partes rechazó el pliego de recomendaciones realizado en la primera o segunda oportunidad.

#### **Caracteres:**

1. Es una fase que inicia con la presentación de la demanda colectiva y, el pliego de peticiones, se extiende por un periodo máximo de 15 días.
2. Quien controla el trámite del proceso es un tribunal colegiado denominado tribunal de conciliación. (Conformado por el juez desde el momento de recibir la demanda colectiva y el pliego de peticiones)
3. Es inadmisible la interposición de recursos, excepciones y recusaciones e incidentes de ninguna clase (Art. 383)
4. Las decisiones del tribunal de conciliación no tienen carácter vinculante para con las partes, pues constituyen solamente recomendaciones, que aquellas están en el derecho de adoptar o no. (Partes pueden proponer adecuaciones o arreglos sobre dichas recomendaciones para poder llegar a un acuerdo concluyendo con éxito o fracaso)
5. En el caso de que las partes acepten las recomendaciones del tribunal se suscribe un convenio colectivo que termina con el trámite del proceso y que tienen vigencia por el plazo determinado por aquellas. (Automáticamente se estará llevando a cabo la homologación al momento que el Tribunal de Conciliación da como aprobación el convenio al que llegaron las partes de forma parcial o total).
6. Las recomendaciones dictadas por el tribunal de conciliación constituyen la base para el conocimiento del tribunal de arbitraje en el caso de que el trámite del conflicto sea trasladado a conocimiento de un tribunal de esta naturaleza (todo lo sucedido en el proceso de conciliación se trasladará al Tribunal de Arbitraje que se conformará en el futuro, siendo la base para dicho proceso: Art. 390 y 391).
7. Al momento que el conflicto sometido al procedimiento de conciliación se presentó y no hubo acuerdo con las partes al ser rechazado el pliego de recomendaciones, es obligación del Tribunal de Conciliación preguntar siempre a las partes sobre la posibilidad que el conflicto colectivo se someta al proceso de arbitraje. Al momento de someter al arbitraje ya no será posible el llegar a la huelga o el paro dependiendo la parte que no esté de acuerdo.

#### **Conflictos colectivos de Condiciones de Trabajo:**

1. Conciliación
  - a) Pudo tener éxito teniendo un acuerdo o convenio en el cual se aprobaron las bases de recomendaciones presentadas.
  - b) Fracaso
    1. Arbitraje
    2. Huelga o Paro:
      - a) Legalidad / Ilegalidad



4772-3920



asprodeguia



Asprodeguia



Asprodeguia\_



asprodeguapublica@gmail.com



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

- b) Estallido
- c) Justo o injusto

## **HUELGA**

**ETIMOLOGÍA:** La palabra huelga proviene de huelgo, significa espacio de tiempo que una persona está sin trabajar, a la vez huelgo, proviene de holgar, que significa respirar, tomar aliento o descansar tras esfuerzo, fatiga o suma de ambos, derivada del tiempo.

### **DEFINICIONES:**

-Constituye la cesación colectiva y concertada del trabajo, con abandono de los lugares de labores o injustificada negativa de reintegrarse a los mismos, por parte de los trabajadores, con el objeto de obtener determinadas condiciones de sus patronos o ejercer presión sobre los mismos – Jesús Ballesteros.

-En Guatemala solo existe una huelga de carácter total, en México puede haber huelga de carácter parcial, cualquiera que no sea una función esencial por lo que pueden mantenerse en huelga solo algunas horas al día.

### **Características:**

1. Un sujeto, que es la asociación profesional o el gremio.
2. Un medio de cumplirse: Que es la abstención de trabajar.
3. Un fin a lograr, que es un beneficio de carácter profesional y/o reivindicativo.

### **Medios o tipos de huelga doctrinarios:**

- a) La huelga como medio de lucha: La huelga es un medio de lucha porque una parte de la doctrina ve en la huelga, además de la suspensión conjunta y sistemática del trabajo por cierto número de trabajadores, dentro de una profesión, un medio de lucha del trabajo contra el capital y con el propósito de reanudar las labores tras la obtención de un fin perseguido. -Martínez Fernández.
- b) La huelga como modificación de las condiciones laborales: La doctrina se pliega a la tesis de que la huelga tiende a obligar a los empleadores a establecer mejores condiciones de trabajo, cuando esta se caracteriza por la presión ejercida por una de las partes sobre la otra, para forzarla a modificar las condiciones del trabajo, agregándose la cesación simultánea y concertada de las actividades – Martínez Fernández. (Huelga será un medio de coacción para forzar al empleador a modificar una mejora con base al principio de progresividad y no regresividad).
- c) La tesis de la doctrina del interés profesional sobre la huelga: Otro sector define la huelga tomando como objeto de esta la defensa de los fines profesionales, pues el objeto de esta es modificar y superar las condiciones de prestación de los servicios para mejorar el nivel de vida de los trabajadores (Solo GT y HN reconoce pactos, en otros países son contratos colectivos de condiciones de trabajo) – Juan Carlos Cabañas García.
- d) La tesis de la huelga como interés derivado del trabajo: La huelga configura una negativa a trabajar en determinadas condiciones y una aspiración defensiva de los intereses derivados



4772-3920



asprodeguia



Asprodeguia



Asprodeguia\_



asprodeguapublica@gmail.com



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.*

*Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

de la actividad profesional, con exclusión de móviles ajenos a lo estrictamente laboral -Ortiz Alcaráz. (La huelga solo se puede utilizar con el fin de buscar mejores condiciones de trabajo excluyendo todo móvil ajeno a temas laborales).

- e) La tesis de la huelga como una institución sin fin determinado: Es una interrupción concertada del trabajo por parte de un grupo importante de trabajadores, decididos a reanudar el trabajo una vez satisfechas sus reclamaciones o cumplidos los otros posibles fines de su actitud -Martínez Fernández.

#### **DEFINICIÓN LEGAL:**

-Art. 239: Huelga legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de 3 o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos que establece el Art. 241 con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo.

-Huelga solo puede ser con fines profesionales, no puede ser perpetua.

**FINALIDAD DE LA HUELGA:** La abstención de trabajar contra el deber de realizarlo, con el objeto de ponerle fin, por medio de la presión colectiva, a una controversia entre los trabajadores y un patrono o empresario.

#### **Los fines pueden ser:**

1. Inmediatos: Cualquier tipo de reivindicaciones colectivas, generalmente de carácter económico y social excepcionalmente de carácter jurídico.
2. Mediatos: Son aquellos objetivos que trascienden del campo meramente reivindicativos, economicista y laboral. Los de un justo equilibrio entre el capital y el trabajo, pero siempre respetando al sistema, hasta ver en la huelga general un medio de acceso al poder por parte de los trabajadores, en la lucha clasista.

**NATURALEZA JURÍDICA DE LA HUELGA:** Por considerar que la huelga es un acto jurídico, que en consecuencia produce efectos jurídicos y por lo tanto se reconoce como un derecho, el que supone su necesaria reglamentación.

Por tales razones que en nuestro ordenamiento jurídico guatemalteco, se considera que la naturaleza jurídica de la huelga es ser un Derecho constitucional, humano y social (Art. 104 CPRG). (OIT se conforma por parte trabajadora, patronal y Estado)\*

Art. 104 CPRG: Se reconoce el derecho de huelga y paro ejercido de conformidad con la ley, después de agotados todos los procedimientos de conciliación. Estos derechos podrán ejercerse únicamente por razones de orden económico-social. Las leyes establecerán los casos y situaciones en que no serán permitidos la huelga y el paro.

| En materia de DDHH se reconoce cualquier superación a los mismos. Se encuentra en el PIDES, DUDH.



4772-3920



asprodegu



Asprodegu



Asprodegu\_



asprodeguapublica@gmail.com



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

## **CARACTERES DE LA HUELGA:**

1. Es un hecho colectivo. (solo puede ser de forma total, el centro de producción se cierra, todos los trabajadores deben ir a la holganza con excepción de los trabajadores de servicios especiales quienes van a tener turnos de emergencia habiendo por lo menos un 30% de trabajadores prestando el servicio)
2. Es un concierto de voluntades para la abstención (debe haber por lo menos la mitad más uno de los trabajadores del centro de producción desde que inició el conflicto que ejerzan su derecho a huelga, no puede ser impuesta por alguien, debe haber consenso).
3. Es un elemento compulsivo (es una medida de hecho porque se incumple contrato de trabajo para buscar fines profesionales, económico-social, jurídico).
4. Tiene un fin lícito admitido
5. La forzosa temporalidad (no puede ser perpetua)

## **CLASIFICACIÓN:**

### **1. En cuanto a la suspensión de labores:**

- A) Legal: Movimiento de huelga estallado por cumplir todos los requisitos Art. 239 y 241 CT. (Es declarada por un juez en la primera fase).
- B) Illegal: Movimiento de huelga que no cumple con los requisitos de los Art. 239 y 241, juez señala que no puede estallarse la huelga (Declarada por un juez en primera fase)
- C) Ilegítima o de hecho: Es la huelga que se estalló cuando no podía estallarse una huelga (la única que puede estallarse, es la huelga legal). Se declara por la vía de los incidentes.

### **HUELGA DE HECHO O ILEGÍTIMA:**

- A) Si el juez no se ha pronunciado sobre el movimiento (legal o ilegal) aún así se estalló la huelga. (No se agota la primera fase donde el juez autoriza).
- B) Si la huelga fue declarada ilegal y aun así fue estallada, en el momento de estallada también se vuelve huelga de hecho o ilegítima. Acá ya existe una resolución judicial donde se prohibía irse a huelga, por ser el movimiento ilegal.

**NO CONFUNDIR:** Huelga ilegal no se decreta en el mismo momento que la de hecho, esta se declara en la primera fase, posteriormente si se realizó, mediante incidente (5 días) se solicita la declaración de huelga de hecho o ilegítima.

### **2. En cuanto al fondo de la controversia:** (Solo para huelga legal). En esta clasificación se juzga sobre el fondo de los motivos que originaron la controversia y por consiguiente el juez de trabajo y previsión social pasa a resolver sobre la imputabilidad de las razones que pudieron generar la controversia y la paralización de actividades:

- a) Huelga justa: Cuando se determine que se estableció en virtud de una culpabilidad del empleador.
- b) Huelga injusta: La culpabilidad se imputa a los trabajadores (en virtud que empleador no tiene las posibilidades económicas de realizar las mejoras solicitadas y el empleador logra comprobarlo).



4772-3920



asprodeguia



Asprodeguia



Asprodeguia\_



asprodeguapublica@gmail.com



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

Función primordial trabajador: Realizar su trabajo conforme a su contrato.

Función primordial empleador: Pagar el salario o retribución al trabajo.

Art. 242: Es justa la huelga cuando los hechos que la motivan son imputables al patrono, por incumplimiento de los contratos individuales o colectivos de trabajo o del pacto colectivo de condiciones de trabajo o por la negativa injustificada a celebrar este último u otorgar las mejoras económicas que los trabajadores pidan y que el patrono esté en posibilidades de conceder. Es injusta la huelga cuando no concurre ninguno de estos motivos.

-Si la huelga se declara justa, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social deben condenar al patrono al pago de los salarios correspondientes a los días en que estos hayan holgado. Los trabajadores que por la naturaleza de sus funciones deban laborar durante el tiempo que dure la huelga tendrán derecho a salario doble.

-Si la huelga legal se declara injusta, los trabajadores que hayan holgado no tendrán derecho a salario por el tiempo que durare la huelga y los que hubieren laborado no tendrán derecho a salario doble.

Art 409: Ante los Tribunales de Conciliación y Arbitraje y con asesoría de abogado, las partes deben comparecer personalmente o ser representadas:

- Por parientes dentro de los grados de ley, o abogados, si se tratare de patronos individuales;
- Por compañeros de labores, si se tratare de trabajadores; y
- Por sus directores, gerentes o empleados superiores, con poder suficiente, si se tratare de personas jurídicas emplazadas como el patrono.

-En todo caso, los comparecientes deberán acreditar su calidad.

Cancelación de contrato de miembro del comité ejecutivo: Juicio Ordinario

Dictamen de expertos: Art. 352: "La parte que proponga dictamen de expertos lo hará presentando de una vez los puntos sobre los cuales deba versar el peritaje y designará el experto de su parte... (Videos: Son medios científicos de prueba, a través de cd, usb, etc).

### **PROCEDIMIENTO DE LA HUELGA:**

Fin: Establecer al juez que existe por parte de los trabajadores el cumplimiento de los requisitos para estallar una huelga (dependiendo qué parte presenta; trabajador: que se cumplen; empleador: que o se cumplen: desvirtuar huelga). Se da porque se terminó la fase de conciliación y no existe un convenio. El procedimiento de huelga lo conocerá el juez de trabajo y previsión social mandando a revisar su propia actuación a una Sala de la Corte de Apelaciones. El punto más importante es determinar la votación sobre quien aprueba el conflicto colectivo y quienes aprueban el movimiento de huelga.

1. Oportunidad para presentar la solicitud de declaratoria de legalidad de la huelga. Art. 394 CT. (Juez de primera instancia resolverá pero no en definitiva, enviando a su superior jerárquico: Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social para que haga el



4772-3920



asprodegua



Asprodegua



Asprodegua\_



asprodeguapublica@gmail.com



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



pronunciamiento definitivo, se hace de oficio, notificación se lleva a cabo de forma expedita).

- a) Si se declara con lugar: Huelga legal.
  - b) Si se declara sin lugar: Huelga ilegal.
2. La comprobación de los requisitos. Art. 394 (239 y 241). Explicar lo relativo a la IGT, con el conteo de los trabajadores.
  3. La consulta de oficio a la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, (confirma o revoca el auto elevado en grado).
  4. El auto que declara la legalidad de la huelga.
  5. La notificación hecha por el secretario vía telegráfica.

Art. 397. El arbitraje procede;

2. Obligatoriamente:

- a) En los casos en que, una vez calificados como legal la huelga o el paro, transcurra el término correspondiente sin que se hayan realizado.
- c) En el caso de que solicitada la calificación de legalidad o ilegalidad de huelga, una vez agotado el trámite de conciliación, no se llenare el requisito (Art. 241) de constituir la mitad más uno del total de trabajadores que laboren en la empresa e iniciaron su relación laboral con antelación al planteamiento del conflicto, siempre que el número de trabajadores que apoyen el conflicto constituya por lo menos mayoría absoluta del total de laborantes que trabajen en la empresa o centros laborales

->Si hay mayoría de personas que apoyan el conflicto pero no hay mayoría suficiente para llegar a huelga y estallan la huelga, esta será declarada ilegal y deberá someterse a un arbitraje obligatorio.

Se buscará la justicia de la huelga:

- Patrón señalará que es injusta.
- Trabajadores señalarán que es justa.

Art. 394: En caso de que no hubiere arreglo ni compromiso de ir al arbitraje, dentro de las 24 hrs siguientes de fracasada la conciliación, cualquiera de los delegados puede pedir al juez de Trabajo y Previsión Social que se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento, pronunciamiento que es necesario esperar antes de ir a la huelga o al paro. El auto correspondiente será dictado a reserva de que causas posteriores cambien la calificación que se haga y en él se pronunciará sobre si se han llenado los requisitos de los Artos. 241 y 246. | Dicha resolución será consultada inmediatamente a la Sala jurisdiccional de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, la que hará el pronunciamiento definitivo dentro de las 48 hrs siguientes a aquella que recibió los autos | El secretario comunicará la disposición a la IGT y a la Dirección General de la PNC a fin de que esta tome las medidas necesarias para mantener el orden. | Para la declaratoria de ilegalidad de una huelga o de un paro acordados y mantenidos de hecho, se tramitará la cuestión en forma de incidente, a petición de parte, pero el período de prueba será únicamente de 5 días. Las notificaciones que procedan se harán forzosamente a las partes en el centro de trabajo que se trate.



4772-3920



Asprodegua



asprodeguapublica@gmail.com



asprodegua



Asprodegua\_



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

Delegados: Solo 1 miembro de las organizaciones no sindicalizadas, del Comité Ejecutivo en Pleno o representantes que se hayan electo por la Asamblea.

(Arbitraje: Al fracasar la conciliación, el Tribunal preguntará si están de acuerdo en acudir al arbitraje, con ello automáticamente eliminamos la huelga). La conciliación extrajudicial puede darse).

>Si no hubo arbitraje potestativo y no se presentó una solicitud para la legalidad o ilegalidad de HUELGA o PARO, el conflicto se tendrá POR AGOTADO sin un arreglo.

Requisitos:

1. Haber agotado el proceso de conciliación
  2. Constituir la mitad más uno de los trabajadores que laboren en la respectiva empresa con antelación al planteamiento del conflicto colectivo de carácter económico social. (se excluyen los trabajadores de confianza y los que ocupen cargos de dirección)
  3. Ajustarse al Art. 239 (que se lleve a cabo la suspensión y abandono temporal del trabajo de una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente).
  4. Que se de por 3 o más trabajadores.
  5. Que su objeto sea mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo.
- 
1. Que sea un movimiento que haya sido acordado, ejecutado y mantenido de forma pacífica por un grupo de 3 o más trabajadores.

**Procedimiento de legalidad o ilegalidad de HUELGA O PARO.**

PASO #1: Cualquiera de los delegados: 1, 2 o 3 personas que comparezcan.

Plazo: 24 horas posteriores, al fracaso de la conciliación.

Este plazo se empieza a contar desde el momento que se notificó y no desde la primera hora del día siguiente contándose de forma corrida.

¿Ante quién se presenta? Ante el mismo juez de instancia, al que presentamos la demanda colectiva o solicitud con el pliego de peticiones y que desde el inicio se encuentra conociendo quien debe:  
->Verificar el cumplimiento de los requisitos de la legalidad de huelga (Art. 239 y 241 CT).  
->Indicarle al juez el total del padrón electoral para votación y determinación de la mitad + 1.

PASO #2: Se emite un decreto que contenga: (24 horas)

1. Trámite de la solicitud de la declaratoria de la legalidad de la huelga (le darán trámite o no dependiendo del plazo de la solicitud propiamente dicha).
2. Presentarse ante el centro de producción con la finalidad de establecer que el movimiento será acordado de forma pacífica (dependiendo).



4772-3920



asprodeguia



Asprodeguia



Asprodeguia\_



asprodeguapublica@gmail.com



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

3. Que hayan por lo menos 3 o más trabajadores los que estén apoyando el movimiento, verificar que sea la mitad + 1 de los trabajadores quienes apoyan el movimiento de huelga (trabajadores estarán de acuerdo en irse a holganza y que su trabajo no será por lo tanto retribuido) -Juez tendrá que establecer el procedimiento para lo cual verificará este aspecto. (por medio de votaciones (voto secreto) los trabajadores puedan someterse o no a huelga dentro del centro de producción el día X. Establecer el procedimiento para lo cual verificará este aspecto.
4. Determinar el padrón electoral (quién puede votar) sobre el cual se determinará la mitad + 1

(No se incluyen los trabajadores de confianza y los que representen al patrono; también los que no hayan iniciado su relación laboral con antelación al momento de plantearse el conflicto colectivo de carácter económico social).

#### PASO #3:

>Juez de Instancia resolverá (no en definitiva) = AUTO se resuelve en 3 días (Art. 325).

-Se resolverá bajo reserva de cambiar la calificación en cualquier momento por la falta del cumplimiento de los requisitos del 239 y 241 (debido a la repercusión social de una huelga en un territorio, esta tiene demasiados conflictos económicos. La resolución que vale es del juez de primera instancia mandada a confirmar, modificar o revocar a través de la Sala).

#### PASO #4:

Inmediatamente la resolución deberá ser consultada a la Sala de Apelación Jurisdiccional para que se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento:

-Decreto: Se le da a trámite.

-Auto: Se pronuncia la Sala de la Corte de Apelaciones en 48 horas de emitido el decreto. (Art. 394)  
Forma de resolver: Confirmar, revocar o modificar la resolución.

(Órganos de alzada debería señalar de qué forma se debió resolver).

>Se notifica dando aviso a la IGT y a la Dirección General de la Policía Nacional a fin de que se tomen las medidas necesarias para mantener el orden.

Recursos: Ante el primer decreto (del paso #3) no cabrá recurso alguno en virtud de que no tiene carácter definitivo ya que inmediatamente la resolución será consultada con la Sala por lo que no cabría un recurso de alzada respecto al fondo de la resolución.

#### RESOLUCIÓN DE JUEZ DE INSTANCIA:

En cuanto al fondo: no cabe recurso alguno.

En cuanto a la forma: Recurso de nulidad contra un vicio por infracción a la ley por forma del proceso.

Sobre el auto de Sala cabe: Recurso de nulidad por no existir alzada y no poder acudir a la apelación (por vicios de ley en cuanto al fondo y en cuanto a la forma)



4772-3920



asprodeguia



Asprodeguia



Asprodeguia\_



asprodeguapublica@gmail.com



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

Contra resolución que resuelve el recurso de nulidad por la Sala de Corte de Apelaciones: Podría caber reposición (reconsideración según Art. 598 CPCM) (Auto originario de la sala)

(Recurso de responsabilidad solo contra lo emitido por funcionarios administrativos dentro de la judicatura que no afectan bajo ninguna forma el fondo del asunto: juez, oficial, notificador, etc.).

**Si hay un acuerdo que no se cumple** (acordado en conciliación). El proceso tuvo que haberse dado por terminado con resoluciones de carácter ejecutoriadas, firmes, sin ningún tipo de procedimiento o impugnación pendiente de resolverse.

-Al solicitar la huelga sin necesidad de ejecutar el proceso de conciliación se inicia un procedimiento de legalidad de la huelga.

#### **PROCEDIMIENTO PARA ESTALLAR UNA HUELGA:**

**Definición:** Acción por los trabajadores de paralizar labores, para la cual han obtenido el pronunciamiento del juez de trabajo sobre la legalidad dirigida a la paralización de dichas labores.

-En el término de 20 días, que deberán de contarse, por disposición del Art. 395 CT, corridos: es decir todos los días y horas son hábiles.

-En Guatemala no hay huelgas parciales, solo huelgas totales.

Art. 395: Si no hubiere arreglo o no se hubiere suscrito compromiso de ir al arbitraje, los trabajadores gozan de un plazo de 20 días para declarar la huelga calificada de legal, contados a partir del momento en que se les notifique la resolución de la sala, confirmando el pronunciamiento del juez. Pasado este término sin haberla declarado, deben acudir al arbitraje obligatorio. (Si hay nulidad se suspende el plazo. Plazo empieza a contar desde que se tuvo resuelta en definitiva la resolución en caso de ser impugnada).

Igual regla rige para los patronos, pero el plazo para declarar el paro es de 3 días y comenzará a contar desde el vencimiento del mes a que se refiere el Art. 246.

-Empiezan a contar hasta que el plazo quede firme, pasados los 20 días. Dentro de ese plazo debe iniciar la holganza.

Regla general: La agrupación de trabajadores sindicalizadas o no, señala al juez que se dieron 20 días para estallar movimiento de huelga y por encontrarse en dicho plazo, se hace constar que a partir del día xx inicia el proceso de la holganza dentro del centro de producción xx.

(Teoría: Se cierra el centro de producción y ningún trabajador debe presentarse a la ejecución de sus labores. Queda en suspenso la relación: no se trabaja pero no se gana dinero).

Obligación de dar Aviso: Si en dichos 20 días variaran las condiciones por las cuales se dio por decretada la huelga legal, puede solicitársele al juez que se decrete que el movimiento de huelga varía en su condición de legal o ilegal. Si se supera el plazo (todos los días y horas son hábiles), en el



4772-3920



Asprodegua



asprodeguapublica@gmail.com



asprodegua



Asprodegua\_



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

día sin estallar la huelga, se considera que la huelga ya no va a ser una huelga legal, tendrá consideraciones de huelga ilegal.

-Si no se le presenta aviso al juez, él tiene por superados los 20 días y la huelga se va a tener como que fue declarada como ilegal.

**->SI NO SE ESTALLÓ LA HUELGA EN PLAZO:** El proceso se debe elevar a un arbitraje obligatorio. Si se estalla la huelga pasado el día 20 se considera como ilegal.

¿Cuándo se puede decretar la huelga justa o injusta? En cualquier momento desde que haya sido estallada la huelga, debe encontrarse en holganza el centro de producción.

#### **CLASIFICACIÓN DE LA HUELGA EN CUANTO A SUSPENSIÓN DE LABORES:**

1. Legal: Cumple con los requisitos (confirmada resolución por Sala de Corte de Apelaciones).
  2. Illegal: No cumple los requisitos (la Sala de Corte de Apelaciones resuelve en definitiva que por incumplimiento de los requisitos, la huelga se considerará ilegal).
  3. Ilegítima o de hecho: Es el movimiento de huelga estallada, sin que exista la autorización de juez competente, para estallar el movimiento en virtud de ser legal.
- Huelga estallada y ejecutada sin autorización. (Puede que ni siquiera se haya agotado la fase de conciliación.

Ilegítima se diferencia de la ilegal por: No existe resolución judicial o pronunciamiento en cuanto que el movimiento sea legal o ilegal.

Consecuencias si una huelga ilegal o una huelga ilegítima se estalla: Dar por terminada la relación de trabajo de las personas que ejecutaron la huelga, sin responsabilidad de parte del empleador = No pago de indemnización. El despido DEBE SER AUTORIZADO por juez competente. Pasados los 20 días no va a ser un despido justificado. (A excepción de miembros de comité ejecutivo: Este será llevado por juicio ordinario en virtud de autorización de juez de dar por terminados los contratos de trabajo).

Art. 244: Cuando una huelga sea declarada ilegal y los trabajadores la realicen, el Tribunal debe fijar al patrono un término de 20 días durante el cual el patrono, sin responsabilidad de su parte, podrá dar por terminados los contratos de trabajo de los laborantes que holgaren. Las mismas reglas rigen en los casos de huelga de hecho o ilegítima

**Huelga ilegal o legítima:** Art. 394 último párrafo:

Incidentes: período de prueba será de 5 días.

Incidente de huelga ilegal: Si se estalla huelga y Sala en resolución firme declaró que es ilegal, se solicita que el señor juez declare que el movimiento de huelga estallado es ilegal por resolución determinada. No se le pide al juez que la declare legal o que entre a conocer de la legalidad, solo se solicita que la misma sea declarada ilegal.



4772-3920



Asprodegua



asprodeguapublica@gmail.com



asprodegua



Asprodegua\_



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

Incidente de huelga ilegítima: porque nunca se dio la resolución que declarara que la huelga se consideraría legal o ilegal.

-En un plazo de 4 meses se puede reclamar el incumplimiento de un pacto colectivo de condiciones de trabajo acordado en la conciliación. (Art. 264)

Solicitud de incidente de huelga ilegal y autorización de terminación de contratos de trabajo.

-Enumarar y establecer de forma que no haya duda en cuanto a la especificación de los trabajadores que estallaron la huelga, si fue declarada ilegal o ilegítima, probar que sí se fueron a huelga.

(Juez dado con lugar señalará que se da por aprobado el incidente de huelga estallada en forma ilegal o en forma ilegítima con la finalidad que señale que los trabajadores xxx se da por autorizado en un plazo de 20 días, dar por terminada la relación de trabajo).

Se da por terminada la resolución de trabajo de las personas específicas

Art. 244 + 394 último párrafo.

1. Probar la holganza.
2. Probar los trabajadores que se fueron a huelga (si no se prueba, no se dará con lugar).

#### **TRABAJADORES DEL ESTADO:**

Decreto 71-86: Ley para la sindicalización y regulación de la huelga de los trabajadores del Estado.

Art. 1 Derecho de sindicalización: Los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, podrán ejercer sus derechos de libre sindicalización y huelga de acuerdo a las disposiciones de la presente ley **con excepción de las fuerzas armadas y de la policía.**

(Se incluye policía municipal (no de tránsito)).

Art. 116 CPRG Regulación de la huelga para trabajadores del Estado: Las asociaciones, agrupaciones y los sindicatos formados por trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, no pueden participar en actividades de política partidista. | Se reconoce el derecho de huelga de los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas. **Este derecho únicamente podrá ejercitarse en la forma que preceptúe la ley de la materia y en ningún caso deberá afectar la atención de los servicios públicos esenciales.**

Art. 2 Constitución, organización y funcionamiento: Para la constitución y organización de sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, así como para la regulación de su funcionamiento y el ejercicio de sus derechos, los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, estarán sujetos a lo que dispone el CT en lo que fuere aplicable y no contrarie preceptos constitucionales.

#### Art. 4 Procedimientos:

Para el ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas se observarán los procedimientos establecidos en la presente ley y, supletoriamente, los que prescribe el CT en lo que fueren aplicables y no contravengan las disposiciones siguientes.

 4772-3920

 Asprodegua

 asprodeguapublica@gmail.com

 asprodegua

 Asprodegua\_

 2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

**A. LA VÍA DIRECTA (obligatoria siempre para sindicatos y comités ad-hoc) tendrá carácter obligatorio para tratar conciliatoriamente pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo**, teniendo siempre en cuenta para su solución las posibilidades legales del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado y, en su caso, el de las entidades descentralizadas y autónomas de que se trate. Dicha vía se tendrá por agotada, si dentro del plazo de 30 días de presentada la solicitud por parte interesada, no se hubiese arribado a ningún acuerdo, a menos que las partes dispusieren ampliar el plazo indicado.

- Vía directa de carácter obligatorio
- Para tratar conciliatoriamente pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo

#### **Art. 5 Sujetos Procesales:**

En la vía directa: por el Estado, los funcionarios que ejerzan la dirección de la entidad de que se trate, y por los trabajadores el Sindicato o Comité Ad-Hoc, integrado en la forma establecida en el Art. 374 CT. Pueden intervenir además, cualquiera otros amigables componedores, tanto sindicales, como personeros de la Oficina de Servicio Civil o PGN.

**B.** Cuando se omita la comprobación de haber agotado la vía directa, no se dará trámite al conflicto respectivo, debiendo el juez, de oficio, adoptar las medidas necesarias para comprobar tal extremo. (Ya no se acude ante la IGT para dar por iniciada la Vía Directa)

**C.** Acreditado el cumplimiento del requisito anterior, inmediatamente el juez resolverá dando trámite a la solicitud y al pliego de peticiones respectivos y se entenderá planteado el conflicto, para el solo efecto de que ninguna de las partes tome represalias en contra de la otra ni le impida el ejercicio de sus derechos (Resumen del 378 y 380 en este párrafo).

~~| No constituyen actos de represalia, los que disciplinen infracciones laborales o impliquen el ejercicio de derechos contenidos en ley. En consecuencia, los trabajadores podrán dar por concluida su relación laboral sin autorización judicial, cuando exista causal de despido indirecto imputable al Estado o en caso de renuncia, conservando el derecho al reclamo de las presentaciones que por ley pudieren corresponderles, acudiendo a los procedimientos legales que les sean aplicables.~~

NO SE APLICA, SE APLICA EL CT en el Art. 380: Siempre que existan renuncias o despidos debe haber autorización por parte de Juez.

#### **Art. 16 y 17 CT: Indubio pro operario:**

16: En caso de conflicto entre las leyes de trabajo o de previsión social con las de cualquier otra índole, deben predominar las primeras. No hay preeminencia entre las leyes de previsión social y las de trabajo.

17: Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.



4772-3920



Asprodeguá



asprodeguapublica@gmail.com



asprodeguá



Asprodeguá\_



2 Av. 5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

No constituyen actos de represalia por parte del Estado o de sus entidades descentralizadas o autónomas, la cancelación de nombramientos o contratos de trabajo en los casos siguientes:

1. Inconstitucional (Por Art. 116) Antes Estado podía señalar la causa que quisiere a efecto de que se considerara justificación para el despido.
2. ~~En los casos de huelga acordada y mantenida de hecho sea cual fuere su denominación, siempre que implique abandono o suspensión de labores en forma colectiva o afecte servicios públicos declarados esenciales en la presente ley – Automáticamente pueden despedir sin autorización\*~~ No se aplica por jurisprudencia, aun cuando existan huelgas de hecho siempre se debe agotar el incidente que autorice la terminación de los contratos de trabajo (Art. 394 CT).

d) Art. 4 Dto 71-86: Para los fines de lo establecido en la CPRG, se declaran servicios públicos esenciales los siguientes (Art. 116), (bajo amparo de trabajadores del Estado):

1. Hospitales, centros y puestos de salud, así como servicios de higiene y aseo públicos.
2. ~~Servicio telefónico, de aeronavegación, telegráfico y de correo.~~ Ya no son servicios estatales. (Correos ha vuelto al Estado de Guatemala, es el único de ellos que presta el Estado de Guatemala). (En el momento que existe concesión de los servicios será un servicio ESENCIAL, ya que se concede a persona privada a un servicio que se considere de obligación de prestar por parte del Estado) El sector privado al ser una concesión deben regirse por esta norma como un trabajo esencial.
3. Administración de justicia y sus instituciones auxiliares. (Organismo Judicial, no puede irse a huelga de carácter general).
4. Transporte público urbano y extraurbano estatal o municipal de todo tipo. (Se da por concesión, debe haber autorización por parte del Congreso de la República, aunque sean concesiones no pueden irse a una huelga de carácter general).
5. Servicios de suministro de agua a la población y de producción, generación, transportación y distribución de energía eléctrica y de combustibles en general; (INDE no puede irse ni tampoco las instituciones privadas que brindan los servicios por su vía). Sector público o privado de combustibles no puede hacerlo.
6. Servicios de seguridad pública (PNC, Policía Municipal, Ejército de la República de Guatemala y todo lo relacionado a brindar seguridad al Estado, ni las policías de tránsito podrían irse a huelga, sistema penitenciario, SAAS).

e) Una vez agotados los procedimientos de conciliación sin arribar a arreglo o convenio, la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social en los que participen como parte trabajadores que presten servicios públicos esenciales, debe someterse al arbitraje obligatorio previsto en el capítulo tercero, título duodécimo del Código de Trabajo. En este caso, el juez no está obligado a pronunciarse sobre la legalidad de la huelga.

| El derecho de huelga de los trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas, queda sujeto a lo establecido en esta ley y en el Código de Trabajo, a excepción de los servicios públicos esenciales indicados en el presente artículo los que en ningún caso deberán ser afectado.



4772-3920



Asprodegua



asprodeguapublica@gmail.com



asprodegua



Asprodegua\_



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

f. Además de las sanciones laborales que proceda imponer a quien participe en los casos de huelga enumerados en la literal c de este artículo, quedará sujeto a las responsabilidades penales y civiles en que hubiere ocurrido.

=Si se realiza la huelga, esta será de hecho por lo que se solicita que la misma se declare como tal y pueda autorizarse el plazo de 20 días para dar por terminado el contrato sin responsabilidad de su parte (sin obligación por parte del empleador del pago de indemnización por tiempo servido).

g. Quedan terminantemente prohibidas las huelgas motivadas por solidaridad intersindical o solidaridad con movimientos que surjan a través de comités ad-hoc o por intereses ajenos a reivindicaciones económico-sociales. (Las otras instituciones que apoyen una huelga no motivada por ellos, será considerada como una huelga de hecho).

VER ART. 243 CT: No podrá llegarse a la realización de una huelga: (Público y privado)

- a) Por los trabajadores de las empresas de transporte, mientras se encuentren en viaje y no hayan terminado este.
- b) Por los trabajadores de clínicas y hospitales, higiene y aseo públicos (no como trabajador del Estado, sino que brindan servicios al público en general); y los que laboren en empresas que proporcionen energía motriz, alumbrado, telecomunicaciones y plantas de procesamiento y distribución de agua para servicio de las poblaciones, mientras no proporcionare el personal necesario para evitar que se suspendan tales servicios, sin causar un daño grave o inmediato a la salud y economía públicas.

(Telecomunicaciones: telefonía, internet (ni los que prestan el servicio como tal, ni los trabajadores de las conexiones interoceánicas. Agua: Pozo privados que presten el servicio no pueden irse a una huelga).

- c) Fuerzas de seguridad del Estado (solo público).

== SÍ PUEDEN IR A HUELGA, con turnos de emergencia, sin afectar el brindar servicios básicos.

Cuando se trate de alguno de estos servicios, el tribunal que conoce del conflicto previo a resolver la solicitud (de conciliación) y solo cuando se hayan llenado los requisitos establecidos para pronunciarse sobre la legalidad de la huelga, convocará a las partes en conflicto a una audiencia, que se celebrará en las 24 horas siguientes a las notificaciones respectivas, para que se establezca un servicio mínimo mediante turnos de emergencia. A falta de acuerdo entre las partes, los turnos de urgencia serán fijados por decisión judicial dentro de las 24 hrs de fracasada aquella audiencia.

|En ningún caso se emitirá pronunciamiento judicial sobre la legalidad de la huelga si no se ha cumplido previamente con fijar el servicio mínimo. Los turnos de emergencia para asegurar la prestación de un servicio mínimo se fijarán entre el 20 y 30% del total de los trabajadores de la empresa, establecimiento o negocio de que se trate, o en los casos de huelga gremial, de los trabajadores de la misma profesión u oficio dentro de cada empresa, establecimiento o negocio.

|El tribunal competente procederá de la misma forma aun cuando la huelga no concierne a un servicio esencial, según la definición procedente, cuando la misma, por su duración o repercusiones,



4772-3920



Asprodegua



asprodeguapublica@gmail.com



asprodegua



Asprodegua\_



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

adquiera tal dimensión que haga peligrar la vida, la salud o la seguridad de toda o parte de la población.

=Aregar audiencia a movimiento de legalidad o ilegalidad de la huelga.

=Juez de 1ra instancia entre el sindicato y empleador deberán establecer de común acuerdo el porcentaje de trabajadores y turnos del Estado. De no haber acuerdo, el juez será quien señale la cantidad de trabajadores mínimos para prestar el servicio de turnos de emergencia.

=ES LA ÚNICA OPCIÓN PARA PODER AUTORIZARSE UNA HUELGA PARCIAL, de lo contrario solo se permite la huelga total, será rotativa la holganza.

¿Cuándo se utiliza el CT para el sector público? Se utiliza de forma supletoria cuando:

1. Supletoriamente (casos que las leyes de trabajadores del Estado no regulen o tenga laguna de ley).
2. Cuando así beneficie a los trabajadores (mejora las condiciones o derechos de los trabajadores). =

**Recurso:** Nulidad (Art. 365 CT, por infracción a la ley)

-Por violentarse el procedimiento de no llevar a cabo la audiencia para establecer los turnos de audiencia.

**Para huelga de servicios esenciales:**

-Ley de sindicalización: No huelga, arbitraje obligatorio.

-CT: Huelga con trabajadores de urgencia

=Se utilizará lo que más favorezca al sindicato.

**Art. 5 Sujetos procesales:**

1. En la vía directa: (Similar al arreglo directo en la vía privada, fase de carácter extraordinario extrajudicial).

*Por el Estado:* los funcionarios que ejerzan la dirección de la entidad de que se trate, y;  
(Ejemplo: Director de caminos, asesor financiero, etc: 3 delegados: PGN, de la institución y representante de finanzas públicas).

*Por los trabajadores:* el Sindicato o Comité Ad-Hoc.

-Pueden intervenir además, cualquiera otros amigables componedores, tanto sindicales, como personeros de la Oficina de Servicio Civil o PGN.

2. En la Vía Jurisdiccional (conciliación):

-El estado: sus entidades descentralizadas y autónomas, la representación será ejercida por quien designe específicamente la Autoridad máxima del MP (PGN), pudiendo acudirse en consulta al Ministerio de Finanzas Públicas y a la Oficina de Servicio Civil y a la dependencia afectada;

-Por los trabajadores, el sindicato respectivo o el comité adhoc establecido conforme a la ley.

(Art. 377= 3 delegados):



4772-3920



asprodeguia



Asprodeguia



Asprodeguia\_



asprodeguapublica@gmail.com



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

Cuando en un lugar de trabajo se produzca una cuestión susceptible de provocar una huelga o paro, los interesados, si se tratare de patronos, o de trabajadores no sindicalizados, elaborarán y suscribirán un pliego de peticiones, en el que, asimismo, designarán tres delegados, que conozcan muy bien las causas que provocan el conflicto y a quienes se les conferirá en el propio documento, poder suficiente para firmar cualquier arreglo en definitiva, o simplemente ad referéndum.

-Si se tratare de patronos o trabajadores sindicalizados, la asamblea general de la organización, de conformidad con lo previsto en este Código y en sus estatutos respectivos, será la que acuerde el planteamiento del conflicto, correspondiéndole la representación del sindicato al Comité Ejecutivo en pleno o a 3 de sus miembros que designará la propia Asamblea General.

#### **Art. 6: Jurisdicción y competencia:**

Son competentes para conocer de los Conflictos Colectivos de carácter económico social, que se produzcan entre trabajadores del Estado y este y sus entidades descentralizadas y autónomas, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social de la zona económica donde tengan los trabajadores su principal centro de ejecución de sus labores.

Si se trata de conflicto de los trabajadores del Organismo Judicial, conocerán:

- En primera instancia: Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.
- En segunda instancia: La Corte Suprema de Justicia, por su cámara respectiva.

-Para los efectos correspondientes, el Estado deberá formular sus listas de integrantes de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, haciéndolas llegar a la Corte Suprema de Justicia, en enero de cada año, por medio del Procurador General de la Nación.

#### **Art. 7: Validez Jurídica de los trámites:**

Se reconoce la validez jurídica de los actos y trámites administrativos realizados a la fecha en que entre en vigencia esta ley por las organizaciones sindicales en formación con la finalidad de obtener su personalidad jurídica, pudiendo completar aquellos requisitos que no hubieren sido satisfechos.

**Art. 8: Exenciones:** Las organizaciones sindicales y demás a que se refiere esta ley están exentas:

- a) De los impuestos de papel sellado y timbres fiscales en todos los actos, documentos y actuaciones que tramiten directamente ante las autoridades administrativas y jurisdiccionales de trabajo.
- b) Del pago del valor de las publicaciones en el Diario Oficial que deban hacer de conformidad con la ley.



4772-3920



Asprodegua



asprodeguapublica@gmail.com



asprodegua



Asprodegua\_



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

## EL PARO O LOCK OUT

**DENOMINACIÓN:** Paro o Lock out.

**CONCEPTO:** Se entiende como la acción concertada y colectiva de los patronos de negar trabajo a los trabajadores de ellos dependientes, y al mismo tiempo y como consecuencia, suprimirles el salario, con el objeto de modificar coactivamente, o de mantener, las condiciones laborales establecidas o acordadas.

¿Cuándo demanda un patrono? Cuando se encuentra frente a un sindicato de trabajadores, no contra grupos coaligados los cuales tienen carácter temporal.

**DEFINICIÓN:** Consiste en que uno o varios empleadores no ocupan a sus trabajadores no permiten que estos presten trabajo; al mismo tiempo se niegan a pagarles remuneración. La finalidad es ejercer presión infligiendo un mal a estos trabajadores. -Ernesto Krotoshin

**Legal:** Art. 245. Paro legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo, ordenados y mantenidos por uno o más patronos, en forma pacífica y con el exclusivo propósito de defender frente a sus trabajadores los intereses económicos que sean propios de ellos, en su caso, comunes a los mismos. El paro legal implica siempre el cierre total de la o las empresas en que se declare.

Art. 394: En caso de que no hubiere arreglo ni compromiso de ir al arbitraje, dentro de las 24 horas siguientes de fracasada la conciliación, cualquiera de los delegados puede pedir al respectivo juez de Trabajo y Previsión Social que se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento, pronunciamiento que es necesario esperar antes de ir a la huelga o al paro.

-El procedimiento para la declaración de su legalidad es el mismo para la huelga.

### CARACTERÍSTICAS:

1. El cierre material de las instalaciones del lugar de trabajo (lo que el patrono buscará).
2. Que el cierre se de por decisión voluntaria y expresa (+pacífico) del patrono o empleador.
3. Que el cierre sea temporal y pacífico, y la suspensión de los contratos de trabajo.
4. Que tenga por objeto la defensa de los intereses económicos del empleador.

**NATURALEZA JURÍDICA:** Es un derecho colectivo social.

Art. 246: El paro es legal cuando los patronos se ajustan a las disposiciones de los artículos 245 y 241 inciso b (haber agotado el procedimiento de conciliación) y dan luego a todos sus trabajadores un aviso con un mes de anticipación para el solo efecto de que estos puedan dar por terminados sus contratos, sin responsabilidad para las partes, durante este período. Este aviso se debe dar en el momento de concluirse los procedimientos de conciliación. (Conteo de 30 días del mes corridos al encontrarse ya planteado el conflicto colectivo).



4772-3920



Asprodegua



asprodeguapublica@gmail.com



asprodegua



Asprodegua\_



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

Art. 247 Efecto del paro legal: Suspensión de los contratos de trabajo.

-Durante todo el tiempo que se mantenga en vigor el paro legal se suspenden el contrato o contratos de los trabajadores que no hayan hecho uso de la facultad que les concede el art. Anterior, sin responsabilidad para las partes.

(Sin el pago de indemnización, a menos que exista indemnización universal).

**¿Cómo procede un trabajador al notar que hay posibilidad de acudir al paro?**

Presentar un incidente de terminación de contratos laborales, presentando como medios de prueba buscando probar que no sea represalia como única forma de obtener la despensa judicial: notificación o aviso que se da a los trabajadores con un mes de anticipación (art. 246)

Art. 248 Reanudación del trabajo. Debe hacerse según Art. 75

Art. 75: La reanudación de los contratos de trabajo debe ser notificada a la Inspección General de Trabajo por el patrono, para el solo efecto de tener por terminados, sin necesidad de declaratoria expresa y sin responsabilidad para las partes, los contratos de los trabajadores que no comparezcan dentro de los 15 días siguientes a aquel en que dicha Inspección recibió el respectivo aviso escrito.

| La IGT debe encargarse de informar la reanudación de los trabajos a los trabajadores, y para facilitar su labor el patrono debe dar todos los datos pertinentes que se le pidan.

| Si por cualquier motivo, la IGT no logra localizar dentro de tercer día, contado desde que recibió todos los datos a que se alude en el párrafo anterior, a uno o a varios trabajadores, debe notificar a los interesados la reanudación de los trabajos ¿por medio de un aviso que se ha de publicar por 3 veces consecutivas en el Diario Oficial y en otro de propiedad particular que sea de los de mayor circulación en el territorio de la República. En este caso, el término de 15 días corre para dichos trabajadores a partir del día en que se hizo la primera publicación.

Art. 249: Normativa Supletoria: Son aplicables al paro lo dispuesto en:

Art. 239 2º párrafo: Los tribunales comunes deben sancionar de conformidad con la ley, todo acto de coacción o de violencia que se ejecute con ocasión de una huelga, contra personas o propiedades.

Art. 243: No podrá llegarse a la realización de una huelga...

Art. 250: Es paro *ilegal* el que no llene los requisitos que establece el artículo anterior, así como todo acto malicioso del patrono que imposibilite a los trabajadores el normal desempeño de sus labores.

Normas

1. Preceptivas: Hacer
2. Prohibitivas: No hacer



4772-3920



asprodeguia



Asprodeguia



Asprodeguia\_



asprodeguapublica@gmail.com



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

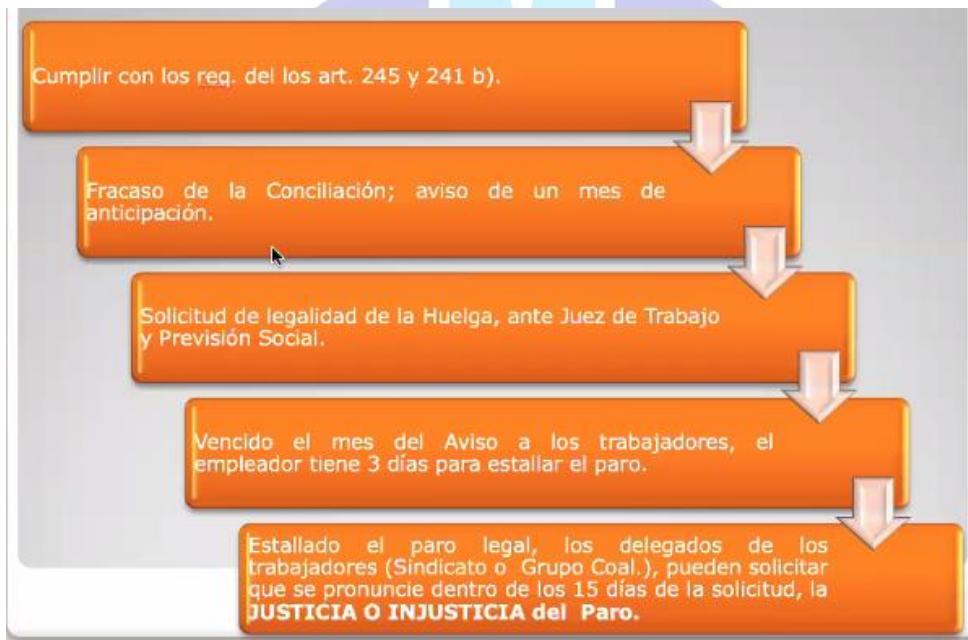
Trabajadores que trabajen aún con huelga o paro: En caso de ser justa la huelga, los trabajadores pueden percibir un salario doble en virtud que los trabajadores que no trabajaron percibirán su salario sin trabajar, se les asigna un doble salario a los que sí laboraron.

Art. 252: *Paro justo* es aquel cuyos motivos son imputables a los trabajadores e injusto cuando son imputables al patrono.

-Si los Tribunales de Trabajo y Previsión Social declaran que los motivos de un paro legal son imputables al patrono, este debe pagar a los trabajadores los salarios caídos del inciso b (art. Anterior).

-En caso de paro legal declarado justo por dichos tribunales procede el despido de los trabajadores sin responsabilidad para el patrono.

#### **PROCEDIMIENTO PARA LA DECLARATORIA DE LA LEGALIDAD DEL PARO**



-Aviso de 1 mes de anticipación se presenta cuando el juez da a trámite la solicitud presentada.

-La solicitud se presenta 24 horas de agotada la conciliación.

Art. 395 2º párrafo:

1º: Si no hubiere arreglo o no se hubiere suscrito compromiso de ir al arbitraje, los trabajadores gozan de un plazo de 20 días para declarar la huelga calificada de legal, contados a partir del momento en que se les notifique la resolución de la sala, confirmando el pronunciamiento del juez. Pasado este término sin haberla declarado, deben acudir al arbitraje obligatorio.



4772-3920



asprodeguia



Asprodeguia



Asprodeguia\_



asprodeguapublica@gmail.com



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

**2º: Igual plazo para declarar paro.** Igual regla rige para los patronos, pero el plazo para declarar el paro es de 3 días y se comenzará a contar desde el vencimiento del mes del Art. 246 (aviso para que los trabajadores puedan dar por terminados sus contratos, sin responsabilidad para las partes, durante ese período).

#### **Efectos de la declaratoria de Ilegalidad del Paro: Art. 251**

##### Art. 251 Efectos del paro ilegal:

- a) *Petición de reinstalación o indemnización:* Faculta a los trabajadores para pedir su reinstalación inmediata o para dar por terminados sus contratos dentro de los 30 días siguientes a la realización del paro, con derecho a percibir las indemnizaciones legales que procedan (en busca de una retribución de daños y perjuicios).
- b) *Reanudación de trabajos: corresponden a salarios caídos.* Hace incurrir al patrono en las obligaciones de reanudar los trabajos y de pagar a los trabajadores los salarios que debieron haber percibido durante el período en que estuvieron indebidamente suspendidas; y
- c) Da lugar, en cada caso, a la imposición de la multa de ley, según la gravedad de la falta y el número de trabajadores afectados por esta, sin perjuicio de las responsabilidades de cualquier otro orden que lleguen a declarar contra sus autores, los tribunales comunes.

-Las mismas reglas rigen en los casos de paros *de hecho*.

#### **Efectos del paro declarado JUSTO:**

1. El patrono no paga los salarios de los trabajadores por el tiempo que el centro de trabajo estuvo cerrado.
2. El patrono puede cerrar de forma definitiva el centro de trabajo.
3. El empleador puede despedir a los trabajadores, sin responsabilidad de su parte.

#### **Efectos del paro declarado injusto:**

1. El empleador debe de reiniciar las labores del centro de trabajo;
2. El patrono debe de pagar a los trabajadores las prestaciones correspondientes.
3. Continúan teniendo vigencia los contratos de trabajo.

### **DISPOSICIONES COMUNES A LA HUELGA Y EL PARO**

-Pueden solicitarse medidas precautoria para evitar el cierre total del centro de producción, que sirva para garantizar el cumplimiento de la continuación de labores, pidiendo se ordene a la PNC que preste seguridad con el objeto de que no se vulneren los derechos de trabajadores de carácter general.

-*Se pide en el incidente de declaratoria de la legalidad e ilegalidad de la huelga o paro.*  
(Pueden solicitarse incluso el embargo de cuentas del patrono)  
-PUEDE SOLICITARSE LO QUE SEA, SON LIBRES.

#### ART. 253: Trabajadores con licencia: indemnidad de salario o indemnizaciones:



4772-3920



asprodeguia



Asprodeguia



Asprodeguia\_



asprodeguapublica@gmail.com



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

Ni los paros ni las huelgas pueden perjudicar en forma alguna a los trabajadores que estén percibiendo salarios o indemnizaciones por accidentes, enfermedades, maternidad, vacaciones u otras causas análogas.

**ART. 254. Finalización de paro o huelga: No extingue responsabilidad:**

El hecho de que un paro o una huelga termina con arreglo directo entre patronos y trabajadores o por decisión judicial, no exime de responsabilidad a los que hayan cometido delitos o faltas con motivo del conflicto.

**Art. 255. Cierre del establecimiento:**

En caso de huelga o paro legalmente declarados, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a pedido de parte interesada, dispondrán la clausura de los establecimientos o negocios que el conflicto afecte, con el objeto de respetar el ejercicio de este derecho y proteger debidamente a las personas y propiedades mientras dure el conflicto.

**Huelgas ilegales: Medidas precautorias:**

En caso de paro o huelga ilegales, o en caso de paro o huelga consumados de hecho, a petición de parte o de oficio, los tribunales de trabajo podrán decretar y ejecutar sin más trámite, bajo la responsabilidad del juez, las medidas precautorias que el caso amerite para garantizar la continuidad de las actividades de los establecimientos o negocios afectados, así como el derecho al trabajo de las personas que deseen laborar. Es entendido que estas medidas no deberán afectar los derechos ni las acciones ejercidas de conformidad con la ley, que regulan la negociación colectiva, paro o huelga.

**ART. 256 Irrenunciabilidad de derecho: Cláusula de paz:**

El derecho de los patronos al paro y el de los trabajadores a la huelga son irrenunciables, pero es válida la cláusula en virtud de la cual se comprometen a no ejercerlos temporalmente, mientras una de las partes no incumpla los términos del pacto colectivo de condiciones de trabajo que haya sido suscrito entre el patrono o patronos de que se trate y el 60% de sus trabajadores.

**Suspensión judicial de derecho a huelga o paro:** Igualmente, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social pueden suspender el ejercicio de estos derechos por un tiempo no mayor de 6 meses, siempre que al resolver determinado conflicto grave de carácter económico y social, lo consideren indispensables para obtener mayor equilibrio en las relaciones de patronos y trabajadores.

Si el paro/huelga continúa de hecho, cualquiera de las partes puede someter al juez a que pueda determinar lo relacionado al fondo de la huelga.

**Al estallar una huelga fuera del plazo previsto:** Se solicita al juez que declare como ilegal la huelga o el paro que fue estallado.



4772-3920



asprodeguia



Asprodeguia



Asprodeguia\_



asprodeguapublica@gmail.com



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

Art. 394: “El auto correspondiente será dictado a reserva de que causas posteriores cambien la calificación que se haga y en él se pronunciará sobre si se han llenado los requisitos determinados en los artículos 241 y 246”.

Se solicita en el escrito inicial del incidente:

- Variación de la calificación
- Determinación que el movimiento es ilegal y las consecuencias jurídicas que conforme al derecho corresponden.

#### **JUSTICIA DE LA HUELGA O PARO:**

Culpabilidad de la huelga/Justicia:

JUSTA:

1. Huelga: A causa de que el empleador por circunstancias caprichosas no aceptó que se llevaran a cabo las mejoras a las condiciones de los trabajadores. Juez lo determina verificando la capacidad económica del empleador (imputable al patrono)  
Paro: Si se reclama un derecho económico-social, la protección de los derechos, debe establecerse quién es el culpable de haber estallado el paro. Aun cuando pudieran darse las mejoras dentro del centro de producción (ejemplo: mejora del producto terminado de la empresa). (Imputable a los trabajadores).

INJUSTA:

2. Si el juez logra determinar que el empleador no tiene la capacidad económica de las mejoras exigidas, por lo tanto la huelga es INJUSTA (imputable a los trabajadores).
3. Paro injusto (imputable al patrono).

Art. 242:

-Es justa la huelga cuando los hechos que la motivan son imputables al patrono:

1. *Conflictos Jurídicos:* por incumplimiento de los contratos individuales o colectivos de trabajo o del pacto colectivo de condiciones de trabajo o;
2. *Conflictos Económico-Sociales:* Por la negativa injustificada a celebrar este último u otorgar las mejoras económicas que los trabajadores pidan y que el patrono esté en posibilidades de conceder.  
-Si la huelga se declara *justa*, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social deben condenar al patrono al pago de los salarios correspondientes a los días en que estos hayan holgado. Los trabajadores que por la naturaleza de sus funciones deban laborar durante el tiempo que dure la huelga tendrán derecho a salario doble. (A estos trabajadores se les paga de forma normal dentro de los plazos que determina la ley, al declararse justa, se le paga nuevamente su salario).

->Si es justa debe verse la opción de que en realidad se de como efecto la creación o negociación de un pacto colectivo, que será resuelto ultra petita.



4772-3920



Asprodeguá



asprodeguapublica@gmail.com



asprodeguá



Asprodeguá\_



2 Av. 5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

-Es injusta la huelga cuando no concurre ninguno de estos motivos.

-Si la huelga legal se declara *injusta*, los trabajadores que hayan holgado NO tendrán derecho a salario por el tiempo que durare la huelga y los que hubieren laborado no tendrán derecho a salario doble.

#### PARO:

Justo: Es aquel cuyos motivos son imputables a los trabajadores e injusto cuando son imputables al patrono. En caso de paro legal declarado justo, procede el despido de los trabajadores sin responsabilidad para el patrono.

Injusto: Si los Tribunales de Trabajo y Previsión Social declaran que los motivos de un paro legal son imputables al patrono, este debe pagar a los trabajadores los salarios caídos (salarios que debieron haber percibido durante el período que las labores estuvieron suspendidas).

#### **PROCEDIMIENTO DECLARATORIA DE JUSTICIA O INJUSTICIA DE PARO O HUELGA:**

##### Observaciones:

-Se presenta ante el juez de primera instancia que conoció desde el inicio del conflicto.

(No hay limitación del derecho de defensa: recursos, excepciones, etc.).

-Es causa de recusación que se presente ante el mismo juez, al haber sido el Presidente del Tribunal de Conciliación (Sus actuaciones son secretas).

##### ¿Cómo plantear dicha recusación?

1. Cualquiera de las partes puede hacer que juez se pronuncie sobre la justicia (actor) o injusticia (demandado) del movimiento.
2. Recusación se presenta después de la declaratoria legal o ilegal de la huelga previo a pedir la justicia o injusticia de la huelga.

(En el proceso de Conciliación se recomendó que sí debía existir un pacto colectivo, en esta declaratoria posiblemente el criterio no vaya a variar (como empleador o parte demandada podría recurrir al juez porque él ya se pronunció en la fase de conciliación al proponer sus recomendaciones).

-Art. 123 Excusa j) Cuando el juez, antes de resolver, haya externado opinión, en el asunto que se ventila.

-Se presenta antes de llegar a resolver, o se tendrá por consentido.

##### PROCEDIMIENTO:

Juez resolverá >15 días después de solicitado, todos los días y horas son hábiles.

Paso 1: Justicia: En cualquier momento después de la declaratoria (aunque no se haya estallado el movimiento, se puede solicitar también en cualquier momento de ya estallada la huelga).

(Se puede recusar previamente).



4772-3920



asprodeguia



Asprodeguia



Asprodeguia\_



asprodeguapublica@gmail.com



2 Av. 5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

Art. 396 1er párrafo: Si dentro de los términos mencionados en el artículo anterior se declare la huelga o el paro en su caso, cualquiera de los delegados de las partes puede pedir al respectivo juez en cualquier momento posterior a dicha declaratoria, que se pronuncie sobre la justicia o injusticia del movimiento, para los efectos de los Art. 242 y 252 (Huelga y Paro justo e injustos).

Paso 2 Recabar los medios de prueba: 1. Oficio;

2. A solicitud de parte (se debe señalar qué documento debe pedirse y con qué objeto se pide);
3. Parte puede proponer los medios de prueba que estime pertinentes.

(ejemplo: estados financieros, libros contables, declaraciones fiscales, etc...) con el objeto de determinar si a futuro se puede cumplir con lo que se solicita. TODOS LOS MEDIOS DE PRUEBA SON SOLO RELATIVOS A LO ECONÓMICO (Poder económico del demandado (empleador))

Medios de prueba determinan: Que en el futuro se pueda cumplir lo pedido en pliego de peticiones.

- Dictamen técnico-económico MTPS, lo debe presentar dentro de los 10 días de solicitado (este plazo va inmerso dentro de los 15 días).

Art. 396 2º párrafo: Este pronunciamiento deberá hacerlo el juez dentro de los 15 días siguientes a aquel en que se solicitó. Para el efecto podrá pedir a las partes las pruebas que considere necesarias, y si lo estima oportuno recabará dictamen técnico-económico del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el que está obligado a rendirlo dentro del término de 10 días de solicitado. Todo ello sin perjuicio del derecho que corresponde a las partes de aportar la prueba que estimen pertinente.

Paso 3: Juez va a resolver: Mediante auto que pone fin al proceso (en carácter general).

(Auto resuelve en forma definitiva el conflicto económico-social).

-Resolución será de cumplimiento obligatorio

(Puede impugnarse a través de revisión).

Art. 396 3er párrafo: Calificada de justa una huelga o injusto un paro, el juez debe tomar todas las medidas necesarias (embargo, etc.), tendientes a garantizar y hacer efectivo el pago de las responsabilidades determinadas en el art. 242, párrafo segundo\* y 252 último párrafo\*.

242 2º: Si la huelga se declara justa, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social deben condenar al patrono al pago de los salarios correspondientes a los días en que estos hayan holgado. Los trabajadores que por la naturaleza de sus funciones deban laborar durante el tiempo que dure la huelga tendrán derecho a salario doble.

252 último: En caso de paro legal declarado justo por dichos tribunales procede el despido de los trabajadores sin responsabilidad para el patrono.



4772-3920



asprodeguia



Asprodeguia



Asprodeguia\_



asprodeguapublica@gmail.com



2 Av. 5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

La resolución debe contener:

- a) Razones que la fundamenten. (No existen derechos preexistentes para fundamentarse, juez declarará la existencia del derecho. Serán razones eminentemente ECONÓMICAS)
- b) Término dentro del cual deben reanudar sus actividades los trabajadores de la empresa; (si es huelga, paro solo si es injusto)
- c) Prestaciones que el patrono deberá conceder en el caso de la huelga. (Incluye la determinación de la prestación, no la cantidad, para cantidad es en juicio ejecutivo)
- d) Obligación del patrono a pagar los salarios por el término que dure la huelga, así como la facultad de los trabajadores para seguir holgando en el caso que el patrono se negare a otorgar las prestaciones indicadas en el inciso c) de este artículo; Los salarios de los trabajadores, una vez calificada de justa la huelga, deberán liquidarse y pagarse judicialmente, en cada período de pago, pudiéndose en caso de negativa patronal, acudirse a la vía ejecutiva (habrá fase de liquidación se determinará lo que se debe a cada trabajador), sin perjuicio de los demás derechos que en estos casos el presente Código otorga a los trabajadores y;
- e) Las demás declaraciones que el juez estime procedentes (Ultra petita; ejemplo favorable el pacto, otorgado en el x % de los artículos, juez puede editar el proyecto del pacto colectivo)
  - Si huelga es justa procede pacto colectivo de condiciones de trabajo.
  - Si huelga es injusto no procede.
  - Si paro es justo se procede al pacto.
  - Si es injusto no se procede

-EL PAGO DEBE SER TOTAL, A menos que medie ACUERDO entre ambas partes de una forma o convenio para su pago.

-Costas? No se pelean costas procesales sobre derechos que no existen. En los conflictos jurídicos sí se pueden pedir.

## EL ARBITRAJE

### DEFINICIONES:

#### Arbitraje privado:

1. El arbitraje es toda decisión dictada por un tercero con autoridad para ello, en una cuestión en un asunto, integrando para ello un sistema de obtener justicia sin recurrir a las medidas extremas, pero atendiéndose a derecho o justicia. -Guillermo Cabanellas.
2. El arbitraje constituye el mecanismo por medio del cual las partes someten un asunto cuya decisión podría radicar en la fuerza de ambos dentro del proceso a decisión de un tribunal pluripersonal y no necesariamente integrado por jueces de derecho.



4772-3920



asprodeguia



Asprodeguia



Asprodeguia\_



asprodeguapublica@gmail.com



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

#### Arbitraje laboral:

El arbitraje es aquella institución del derecho colectivo cuyo carácter eventual lo convierte en un mecanismo alternativo para las partes para la resolución de sus controversias, pero sujetándose sus pretensiones a la decisión del tribunal.

#### **Caracteres:**

1. Es eventual
2. Es alternativo (mutuo consentimiento).
3. La sentencia en el arbitraje constituye un instrumento de normación colectiva (Cuando sentencia se emita y determine existencia de pacto colectivo de condiciones de trabajo o dar ha lugar la denuncia de uno de ellos tendrá como fin la creación o negociación obligatoria de un pacto. El pacto colectivo irá de forma adjunta a la sentencia | Una vez la sentencia esté firme constituye un instrumento de normación colectiva).
4. La sentencia que se dicta en el arbitraje observa un plazo determinado de vigencia (Art. 405 CT) =1 año
5. El tribunal de Arbitraje es el único que posee facultades para dictar sentencias con carácter ultra petita.(Con la observancia que se busca la creación de nuevos derechos que vayan de la mano con la irrenunciabilidad, todo lo que se otorgue debe ser beneficioso para los trabajadores) Art. 403 (basados en la irrenunciabilidad, progresividad, justicia y la verdad).
6. Asegura la paz en el centro de trabajo. (Arbitraje asegura que no se pueda acudir a la huelga o al paro; elimina la posibilidad de ir a huelga o paro, incluso en cualquier momento de estallado alguno de estos movimientos puede someterse al arbitraje)
7. La apreciación y valoración de la prueba por parte del tribunal se realizará por el sistema denominado “del leal saber y entender de los jueces”. -Art 412: “Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje apreciarán el resultado y el valor de las pruebas, según su saber y entender, sin sujetarse a las reglas del Derecho Común”. | Sistema se fija bajo que el tribunal está formado por un juez letrado y 2 jueces legos. Se dejan afuera los sistemas de valoración del tipo común.

Art. 401: “Una vez resueltos los impedimentos que se hubieren presentado, el Tribunal de Arbitraje se declarará competente y dictará sentencia dentro de los 15 días posteriores. Durante este lapso no admitirán recursos sus autos o providencias”.

Art. 405: La sentencia arbitral es obligatoria para las partes por el plazo que ella determine, el cual no será inferior a 1 año.

Art. 403: La sentencia resolverá por separado las peticiones de derecho de las que importen reivindicaciones económicas o sociales, que la ley imponga o determine y que estén entregadas a la voluntad de las partes en conflicto. En cuando a esas últimas puede el Tribunal de Arbitraje resolver



4772-3920



Asprodegua



asprodeguapublica@gmail.com



asprodegua



Asprodegua\_



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

con entera libertad y en conciencia, negando o accediendo, total o parcialmente, a lo pedido y aun concediendo cosas distintas de las solicitadas...

Art. 53 b): La duración del pacto y el día en que debe comenzar a regir. Es entendido que no puede fijarse su vigencia por un plazo menor de un 1 año ni mayor de 3, pero en cada ocasión se entiende prorrogado automáticamente durante un período igual al estipulado, sin ninguna de las partes lo denuncia por lo menos con un mes de anticipación al respectivo vencimiento.

**FINALIDAD:** Según la legislación guatemalteca la finalidad de los tribunales de trabajo es el mantener el justo equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo.

**NATURALEZA JURÍDICA:** De manera de mejor estudio de la naturaleza jurídica se conocen 2 teorías:

- a) Teoría del arbitraje como contrato: Se ve como contrato de compromiso (cuando ya ha surgido la controversia y se ha decidido renunciar al litigio para someter el asunto a decisión arbitral) o; b) Cuando sin haber conflicto las partes a futuro acuerdan someter el surgimiento de los conflictos a la decisión arbitral (con una cláusula compromisoria).
- b) Teoría del arbitraje como jurisdicción limitada: Esta teoría se plasma en el derecho laboral guatemalteco, al pertenecer dentro de la jurisdicción ordinaria por lo tanto es limitada. Nos basamos en esta dirección ya que el ARBITRAJE comprende potestades de notio (conocer de determinado asunto), vocatio (facultad de convocar a las partes, hacerlas comparecer a juicio), coertio (medidas coercitivas de fuerza que posee el juez legalmente para hacer cumplir sus resoluciones, iudicium (facultad de juzgar y dictar sentencia al agotado el debido proceso) y executio (facultad del juez de hacer cumplir una sentencia o ejecutar el cumplimiento de un derecho conforme a título ejecutivo).

Notio: conocer; Vocatio: convocar; iudicium: juzgar; coertio: obligar; executio: hacer cumplir.

#### **CLASIFICACIÓN DEL ARBITRAJE:**

**1. Voluntario o Potestativo:** la posibilidad que tienen las partes como medio alternativo de mutuo consentimiento, para resolver la controversia de forma judicial, este se puede dar según el Art. 397/1 de la siguiente manera:

- a) Cuando las partes así lo acuerden, antes o inmediatamente después del trámite de conciliación y;
- b) Cuando las partes así lo convengan, una vez se hayan ido a la huelga o al paro, calificados de legales.

-Si se declaró ilegal no puede irse al arbitraje en virtud que no existe ningún otro procedimiento por lo que se da por terminado el conflicto solicitando el levantamiento de medidas precautorias, si las hubiere.



4772-3920



Asprodegua



asprodeguapublica@gmail.com



asprodegua



Asprodegua\_



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

Art. 389: Una vez agotados los procedimientos de conciliación sin que los delegados hayan aceptado el arreglo o convenido en someter la disputa a arbitraje, el tribunal levantará un informe, cuya copia remitirá a la Inspección General de Trabajo. Este informe contendrá la enumeración precisa de las causas del conflicto y de las recomendaciones que se hicieron a las partes para resolverlo; además, determinará cuál de estas aceptó el arreglo o si las dos lo rechazaron y lo mismo respecto del arbitraje propuesto o insinuado.

**2. Arbitraje obligatorio:** La obligación de las partes de un conflicto económico-social, de resolver dicho conflicto ante un procedimiento arbitral, se puede dar según el Art. 397/2:

- a) En los casos en que, una vez calificados como legal la huelga o el paro, transcurra el término correspondiente sin que se hayan realizado.
- b) En los casos previstos en los incisos a) y d) del Art. 243 de este Código y;
- c) En el caso de que solicitada la calificación de legalidad o ilegalidad de huelga, una vez agotado el trámite de conciliación, no se llenare el requisito a que alude el inciso c) del artículo 241 de este Código, y siempre que el número de trabajadores **que apoyen el conflicto** constituya por lo menos la mayoría absoluta del total de laborantes que trabajen en la empresa o centros de labores de que se trate.

-Se consulta qué trabajadores están de acuerdo con las mejoras y posteriormente quiénes están de acuerdo con la holganza.

-Se da cuando no existe la mitad más uno aprobando la holganza pero sí están apoyando el conflicto, ley obliga a remitir el proceso al arbitraje.

“c) Constituir la mitad más uno del total de los trabajadores que laboren en la respectiva empresa, empresas o centro de producción y que han iniciado su relación laboral con antelación al momento de plantearse el conflicto colectivo de carácter económico-social. Para este recuento no deben incluirse los trabajadores de confianza y los que representen al patrono”.

Art. 243: No podrá llegarse a la realización de una huelga:

- a) Por los trabajadores de las empresas de transporte, mientras se encuentren en viaje y no hayan terminado este.
- b) Por los trabajadores de clínicas y hospitales, higiene y aseo públicos; y los que laboren en empresas que proporcionen energía motriz, alumbrado, telecomunicaciones, y plantas de procesamiento y distribución de agua para servicio de las poblaciones, mientras no proporcionare el personal necesario para evitar que se suspendan tales servicios, sin causar un daño grave e inmediato a la salud y economía públicas; y
- c) Fuerzas de seguridad del estado.

#### **PROCEDIMIENTO DE ARBITRAJE**

Arbitraje potestativo: En el memorial se debe establecer en qué consiste la divergencia de los puntos no acordados en el procedimiento de conciliación y los representantes deben tener los poderes



4772-3920



asprodeguia



Asprodeguia



Asprodeguia\_



asprodeguapublica@gmail.com



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

suficientes para poderlo representar debido a que aun en esta fase podría existir una conciliación. Puede presentar el memorial cualquiera de las partes.

-Individualizar a la parte demandante, demandada y lo demás conforme obra en autos dentro del proceso, señalar, de datos de identificación conocidos dentro de este proceso, optional lugar para recibir notificaciones. -Lugar para recibir notificaciones tal como obra en autos.

Arbitraje obligatorio: Juez lo debe iniciar de oficio y si juez omitió convocar a arbitraje, cualquiera de las partes procesales lo solicitan al juez por medio de una solicitud simple en virtud que no hay un plazo determinado para dar por iniciado el arbitraje.

**Art. 398:** En los casos de arbitraje potestativo, las partes deben someter ante el respectivo juez de Trabajo y PS por escrito, los motivos de su divergencia y los puntos sobre los cuales están de acuerdo; designando además, 3 delegados por cada partes con poderes suficientes para representarlos de conformidad con lo preceptuado en el Art. 409, señalando lugar para recibir notificaciones (solo si se desea cambiar); en caso no llenaren este requisito, el juez ordenará subsanar la omisión.

-En los casos de arbitraje obligatorio, el juez convocará a las partes y levantará un acta que contenga los requisitos enumerados en el párrafo anterior.

Art. 399: Llenados todos los trámites anteriores, el juez, dentro de las 24 hrs siguientes, procederá a integrar el tribunal.

400 Impedimentos: Lo dispuesto en el Art. 383 (Si en el momento en que va a constituirse el TConciliación, alguno o algunos de sus miembros tuviere algún impedimento legal o causa de excusa, lo manifestará inmediatamente, a efecto de que se llame al substituto. Si el impedimento o excusa lo manifestaren posteriormente se les impondrá medida disciplinaria... Fuera de lo establecido...durante el período de conciliación/arbitraje no cabrá recurso alguno contra las resoluciones del tribunal, ni se admitirán recusaciones, excepciones dilatorias o incidentes de ninguna clase) es aplicable para los tribunales de arbitraje.

-Será motivo de excusa para los vocales del tribunal el haber conocido del mismo asunto en conciliación, pero puede ser esta allanada por los delegados de ambas partes (manifiestan a las partes la excusa, quienes en 24 horas deben responder si aceptan o no, su silencio se considerará negativo) (Impedimento: Absolutamente no se puede conocer; Excusa: Incapacidad relativa).

*En la realidad:* Todos los miembros se excusan ¿por? Art. 391

Art. 391: Si los delegados convinieren en someter la cuestión a arbitraje, todos los documentos, pruebas y actas que se hayan aportado o levantado durante la conciliación, servirán de base para el juicio correspondiente (Se excusan en virtud de haber emitido opinión en el proceso de conciliación tal como consta en el proceso, por ello todo el tribunal se excusa).



4772-3920



Asprodegua



asprodeguapublica@gmail.com



asprodegua



Asprodegua\_



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

=UNA VEZ INICIADO EL ARBITRAJE NO CABEN RECUSACIONES, IMPUGNACIONES, INCIDENTES NI EXCEPCIONES.

-Recusación debe presentarse en el memorial de inicio, hacerlo notar dentro del proceso: deberán manifestarlo los vocales.

-No se plantea recusación como tal sino que se da como un atento recordatorio dentro del memorial.

-Si no se recusan, se da una causal para pedir la apelación del proceso basado en que el procedimiento no se cumplió como debía de ser.

-Conformado el tribunal de arbitraje, de inmediato se mandará a llamar a los jueces que conocieron en conciliación, agotando siempre el proceso de excusa para que sean las partes quienes decidan si ellos siguen o no conociendo.

Art. 401: Una vez resueltos los impedimentos que se hubieren presentado, el Tribunal de Arbitraje se declarará competente y dictará sentencia dentro de los 15 días posteriores. Durante este lapso no admitirán recursos sus autos o providencias.

Diferencia con conciliación: En conciliación, desde que de planteó el inicio de la conciliación hay 15 días, en arbitraje son 15 días posteriormente a resolverse las excusas o impedimentos.

Art. 402 Audiencia a los delegados: El Tribunal de Arbitraje, dentro del plazo previsto (15 días), oirá a los delegados de las partes separadamente o en comparecencia conjuntas, haciendo uso de la facultad que le otorgue el Art. 388 (multar si no comparecen y conducción policial); interrogará personalmente a los patronos y a los trabajadores en conflicto sobre los puntos que juzgue necesario aclarar; de oficio o a solicitud de los delegados ordenará la evacuación rápida de las diligencias que estime convenientes, incluyendo las de prueba y si lo considerare oportuno, recabará dictamen técnico-económico del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sobre las diversas materias sometidas a su resolución o sobre alguna o algunas de ellas.

-Pueden escucharse de forma separada.

-De forma conjunta, ambas partes llevarán audiencia con finalidad que se diligencien los medios de prueba, en forma conjunta por el principio de oposición que puede tener la contraparte de quien haya presentado los medios de prueba, de la mano con la fiscalización del proceso para poderse manifestar circunstancia alguna.

-Si bien en el proceso no se aceptan recursos, la anomalía observada servirá para la presentación de apelación posteriormente.

-Tribunal manifestará qué medios de prueba se diligenciarán, no pudiendo ser abundantes en virtud del plazo.



4772-3920



Asprodegua



asprodeguapublica@gmail.com



asprodegua



Asprodegua\_



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

Art. 403 Requisitos de la sentencia: La sentencia resolverá por separado las peticiones de derecho de las que importen reivindicaciones económicas o sociales, que la ley imponga o determine y que estén entregadas a la voluntad de las partes en conflicto.

->En cuanto a esas últimas puede el Tribunal de Arbitraje resolver con entera libertad y en conciencia, negando o accediendo, total o parcialmente a lo pedido y aun concediendo cosas distintas de las solicitadas.

| -Corresponde preferentemente a la fijación de los puntos de hecho a los vocales del tribunal y la declaratoria del derecho que sea su consecuencia a los jueces de trabajo, pero si aquellos no lograren ponerse de acuerdo, decidirá la discordia el presidente del tribunal.

| -Se dejará constancia especial y por separado en el fallo de cuáles han sido las causas principales que han dado origen al conflicto, de las recomendaciones que el tribunal hace para subsanarlas y evitar controversias similares en lo futuro y en su caso, de las omisiones o defectos que se noten en la ley o en los reglamentos aplicables.

Premisas: Mayor (hechos), menor (ley)= Conclusión.

En hechos por qué se fundamente en cuanto a los hechos el motivo de la sentencia. Esto lo tendrían que realizar los miembros del tribunal de arbitraje (en la realidad: jueces escuchan opinión de los jueces legos y él realiza el trabajo).

En el laudo: Se establecerá el tiempo por el cual va a regir el pacto colectivo de condiciones de trabajo, juez puede consultarla a las partes para que señalen su manifestación al respecto, lo ideal es expresarlo de una vez.

#### **RECURSOS QUE CABEN CONTRA SENTENCIA ARBITRAL (En proceso, desde competencia del tribunal no caben recursos).**

=APELACIÓN:

1. Se presenta 3 días siguientes de notificado
2. Se elevan autos ante SATPS.
3. Puede ordenar prueba para mejor proveer a evacuarse en 10 días
4. Se dictará sentencia en 7 días.

(no vista: no intervención de la contraparte; memorial que se presenta de apelación, debe ser memorial motivado expresando las causas de la apelación contrariamente a la apelación genérica. Similar a auto que resolvió recurso de nulidad en procedimientos de trabajo. En esta apelación no hay vista, audiencia ni período de prueba, solo para mejor proveer puede ordenarse prueba)

Art. 405: La sentencia arbitral es obligatoria para las partes por el plazo que ella determine, el cual no será inferior a 1 año.



4772-3920



Asprodegua



asprodeguapublica@gmail.com



asprodegua



Asprodegua\_



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

**Art. 406: Incumplimiento de laudo:** La parte que se niegue a cumplir o que incumpla los términos de un fallo arbitral, será sancionada con multa de Q500 a Q2000, en tratándose de patronos y de Q25 a Q100 si fueren trabajadores. | Queda a salvo el derecho de la parte que ha respetado el laudo para pedir al respectivo juez de Trabajo y Previsión Social su ejecución, en lo que fuere posible y el pago de los daños y perjuicios que prudencialmente se fije. Dicha parte también puede optar por declararse en huelga o en paro, según corresponda, sin acudir nuevamente a conciliación o arbitraje, siempre que lo haga únicamente por el incumplimiento de las resoluciones del fallo.

**Incumplimiento del laudo arbitral:**

1. Huelga (no es necesario el proceso de conciliación) se procede inmediatamente a la legalidad o ilegalidad, justicia e injusticia.
2. Si no se puede huelga, se puede someter a un proceso de ejecución (ejecuciones especiales: no pagadas en dinero, no limitadas a títulos dinerarios sino se determina el cumplimiento de una prestación: dar, hacer o no hacer).

**Art. 407: Prohibición de plantear conflictos colectivos:** Mientras no haya incumplimiento del fallo arbitral, no pueden plantearse conflictos colectivos sobre las materias que dieron origen al juicio.

**Art. 408: Copia del fallo a IGT:** De todo fallo arbitral se enviará copia autorizada a la IGT.

**Recursos en el Arbitraje:** Solo es apelable la sentencia en su segunda instancia especial. El recurso de apelación debe ir en escrito motivado, no habrá audiencia a la contraparte procesal.

**Recurso para el proceso de Conciliación:** No caben recursos durante el período de conciliación (Art. 383 2º párrafo), podría únicamente interponerse un amparo como una garantía al restablecimiento del orden constitucional.

**Apelación conjunta:** Se hace una conexión de las apelaciones presentadas, en qué consiste cada una y la Sala se pronuncia al respecto con una sola sentencia.

-Cabe el ocreso de hecho de no ser aceptado el recurso.

**Donde se declara justicia e injusticia de huelga:** Puede ser apelada. Art. 297.

**Recurso que cabe en el incidente de huelga legítima o de hecho:** Apelación. Art. 140 LOJ

**Recurso contra resolución de reinstalación:** Apelación. 140 LOJ Contra una resolución definitiva

### **PROCEDIMIENTO EJECUTIVO LABORAL EN MATERIA PROCESAL COLECTIVA**

**TÍTULO EJECUTIVO:** Es un instrumento autónomo para la realización práctica del derecho.

-El acto jurídico que autoriza la promoción de la vía ejecutiva.

-Es el documento que comprueba el hecho del reconocimiento de una obligación.



4772-3920



asprodeguia



Asprodeguia



Asprodeguia\_



asprodeguapublica@gmail.com



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

#### **Elementos del título ejecutivo:**

1. La existencia de una declaración de una obligación que la ejecución tiende a satisfacer.
2. La orden de ejecución.

Equivalencia funcional: Documento puede ser tanto físico como electrónico o informático.

#### **Características obligatorias de título ejecutivo:**

1. Que sea exigible (hacer cumplir de forma coercitiva el título)
2. De plazo vencido.

#### **Los títulos ejecutivos pueden ser:**

1. Judiciales; y (sentencia, laudo arbitral, auto (en virtud de la existencia de un convenio celebrado en juicio), convenio en juicio conflictos colectivos de carácter económico-social).
2. Extrajudiciales.
  - a) Convencional: se establecen a través de convenios (particulares o directos) (se logró a través de un convenio directo) (Ej. Convenio de pago, transacción, acuerdo en vía directa)
  - b) Administrativo: Se logran a través de la intervención propia de un ente administrativo (Ej. suscripción de convenio en arreglo directo. Acta administrativa de conciliación ante IGT).

**ACCIÓN EJECUTIVA:** No hay razón para desvincular el estudio de la acción ejecutiva del de la acción en general, sin embargo para poder realizar este tipo de acción es necesario justificar la existencia de un título ejecutivo.

(A través de la forma coercitiva pudiendo con medidas precautorias garantizar las resultas del proceso).

**Liquidación:** Determinación cuantificable dineraria o de cumplimiento de obligación (dar, hacer o no hacer).

**Medidas para el cumplimiento:** Por ejemplo: Embargo (disponer el juez de bienes que pueda poseer el ejecutado o el obligado con la finalidad que si este no cumple con el pago pudiendo subastar el bien o darlo en pago al acreedor para que pueda satisfacer el cumplimiento de la obligación).

**PATRIMONIO EJECUTABLE:** Primero, es importante mencionar que la ejecución en materia de trabajo se va a llevar a cabo en forma *in rem* (con TODO su patrimonio), por eso es que se estipula que el deudor responde de sus obligaciones con todos sus bienes presentes y futuros.



4772-3920



Asprodegua



asprodeguapublica@gmail.com



asprodegua



Asprodegua\_



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

-El doctrinario *Guasp*, manifestaba que los procesos de ejecución enfrenta una actividad de instrucción (son las que tienen a proporcionar al Juez bienes con los cuales se hace posible la terminación normal del mismo), para que dicho proceso tenga eficacia, **el Embargo** es, precisamente el acto con el que se trata de satisfacer la necesidad instrumental.

-Ahora bien, al determinar qué bienes constituyen el patrimonio Ejecutable (FUERA DE ESTO, TODO ES EMBARGABLE):

Art. 306 CPCM Bienes INEMBARGABLES:

No podrán ser objeto de embargo los siguientes bienes:

1. Los ejidos de los pueblos y las parcelas concedidas por la administración pública a los particulares, si la concesión lo prohíbe.
2. Las sumas debidas a los contratistas de obras públicas, con excepción de las reclamaciones de los trabajadores de la obra o de los que hayan suministrado materiales para ella; pero sí podrá embargarse la suma que deba pagarse al contratista después de concluida la obra.
3. La totalidad de salarios o sueldos y de honorarios, salvo sobre los porcentajes autorizados por leyes especiales y, en su defecto, por el Código de Trabajo (35% común; 50% alimentos).
4. Las pensiones alimenticias presentes y futuras.
5. Los muebles y los vestidos del deudor y de su familia, si no fueren superfluos u objetos de lujo, a juicio del juez; ni las provisiones para la subsistencia durante un mes.
6. Los libros, útiles e instrumentos necesarios para el ejercicio de la profesión, arte u oficio a que el deudor esté dedicado.
7. Los derechos cuyo ejercicio es meramente personal, como los de uso, habitación y usufructo, pero NO los frutos de este.
8. Las pensiones, montepíos o jubilaciones menores de Q100 al mes que el Estado acuerde y las pensiones o indemnizaciones en favor de inválidos.
9. Los derechos que se originen de los seguros de vida, o de daños y accidentes en las personas.
10. Los sepulcros o mausoleos.
11. Los bienes exceptuados por leyes especiales.
12. Las naves mercantes, salvo las excepciones que establece la ley.

-Para los casos en que sea aplicable, pueden ser embargados los bienes a que se refieren los incisos anteriores, cuando la ejecución provenga de la adquisición de ellos.

Puntos importantes: 3º (hasta el 35% cuando fuera cualquier tipo de acreeduría distinta a familia, en familia puede embargarse hasta el 50%).

6º. Circunstancias generales que vamos a tener como los mecanismos necesarios para la profesión de arte u oficio.

7º: No es embargable el usufructo de derecho real pero sí sus frutos.

(Ejemplo: que la renta se entregue al juez y no al ejecutado para poder adjudicársele el pago al ejecutante).



4772-3920



Asprodegua



asprodeguapublica@gmail.com



asprodegua



Asprodegua\_



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

8º; 11º: Bienes de la administración pública o pertenecientes al Estado, por ejemplo.

## **JUICIO EJECUTIVO**

### **Título ejecutivo judicial (ejecución de sentencias)**

Art. 425: Debe ejecutar la sentencia el juez que la dictó en primera instancia. Las sentencias dictadas por los Tribunales de Arbitraje deben ser ejecutadas por el juzgado de la zona económica a que correspondan esos tribunales.

=Sentencia la ejecutará el juez que la dictó. Autos que pongan fin al proceso (ejemplo: fin por allanamiento) también son títulos ejecutivos, convenios del proceso de conciliación autorizados y aprobados también los son ejecutables por el Presidente del Tribunal de Arbitraje y Conciliación.

**Título convencional:** Lo ejecuta el juez competente según reglas de competencia del Art. 14 (acuerdos en vía directa, acuerdos directos, transacciones, actas de adjudicación, denuncias ante el IGT y conciliación que surja).

Art. 14:\*

### **Possibilidades de la ejecución (inicio de la ejecución):**

1. De oficio
2. A solicitud de parte.

Proceso ejecutivo: Flujograma, Art. 425-428 CT.

Puede haber 2 decretos al inicio o uno con ambas:

1. Iniciado el proceso
2. Liquidación

**LIQUIDACIÓN:** ACCIÓN por parte del órgano jurisdiccional competente de poder llevar a cabo el proceso de cuantificación o determinación de la deuda que el obligado debe cumplir o entregar al acreedor. Aún no se calculan las costas judiciales, solo cantidades exigibles del ejecutante contra el ejecutado. Costas judiciales se cobran hasta dar por terminado el juicio ejecutivo en un incidente por separado.

-Sentencia no determina las cantidades de la liquidación, solo lo que se debe de liquidar.

-No se toma en cuenta los datos que se hayan determinado en el sistema del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

### **Trámite:**

1. Juez iniciará el proceso ejecutivo o se inicia a solicitud de parte:  
1.1 De oficio: Resuelve mediante decreto 1. Iniciado el proceso; 2. Liquidación.



**4772-3920**



**asprodegu**



**Asprodegu**



**Asprodegu\_**



**asprodeguapublica@gmail.com**



**2 Av. 5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.**



- 1.2 Solicitud de parte: Trámite de un Decreto, liquidación.
2. Pasados 3 días se lleva a cabo LA LIQUIDACIÓN.
3. Contra el decreto que fije la liquidación solo cabe el recurso de rectificación que debe interponerse dentro de un plazo de 24 horas. Rectificación se resuelve en auto, dictado dentro de plazo de 3 días (Afectado por el mal cálculo, se da por irregulares y malos cálculos, solo cabe rectificación señalando que cierta cantidad está mal fijada y debe rectificarse, se manda a decretar una nueva liquidación).
4. Resuelve la liquidación en auto de 3 días (recurso de rectificación) y el mismo NO admite impugnación alguna por disposición de ley (Art. 426 CT).
5. 3 días posterior, el juez mandará al obligado a realizar el pago a través de un decreto (señalando que quedó firme la liquidación).
6. Si obligado no realiza el pago en esos 3 días, el juez ordenará que se haga el requerimiento del pago a través de un decreto, donde nombrará a un ministro ejecutor, con el objeto que se presente en el lugar de notificaciones del ejecutado para realizarle el mandamiento de cobro.
7. A los 3 días sin que se dé el pago se puede: a) Embargar o; b) Cualquier medida precautoria. Se da mandamiento de embargo, juez debe buscar la forma de garantizar la obligación.  
-Si no se pudieron embargo bienes, el juez periódicamente realizará el mandamiento de pago.  
-Juez va de oficio en todas las fases.  
-Al no haber bienes por embargo se sigue cobrando (de oficio).  
-El embargo así como cualquier otra medida precautoria es de oficio.  
(Intervención no se realiza de oficio): Nombramiento de interventor no es de oficio ya que el ejecutante debe pagarle al mismo).
8. Si hay embargo de bienes:
  - 3 día del mandamiento de cobro, el ejecutado no paga, en este momento el juez de un Decreto.
  - Mandará a realizar la subasta del bien embargado dentro de los 10 días siguientes.
9. Día del remate: Las publicaciones se harán a criterio de la parte procesal que así lo deseé, a solicitud de parte y a costa del que lo pidió será el encargado de hacerlo. (Supletoriamente a Vía de Apremio: Juez dirige pública subasta, al momento de determinar la existencia de postores, si no hay postores se entrega el bien en dación en pago al ejecutante).
10. Escriturar: Al postor o ejecutante se da un plazo para que en 5 días se presente a hacer la escritura traslativa de dominio, debe proponerse notario, juez debe aceptarlo y mandar a realizar la escritura traslativa de dominio, se le notificará a la contraparte señalándole que tiene 5 días para acudir al juzgado.



4772-3920



Asprodegua



asprodeguapublica@gmail.com



asprodegua



Asprodegua\_



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

Art. 427: El que con posterioridad a la ocasión en que se obligue en virtud o documento que pueda aparejar ejecución o durante el transcurso de un juicio \*\*\*

=EN MATERIA LABORAL, EDICTO DE ALZAMIENTO DE BIENES (Acción pauliana): Deudor en fraude del acreedor se deshace de los bienes para no cumplir.

-Existe únicamente cuando YA existe obligación y título ejecutivo y posteriormente en fraude del deudor se deshace de sus bienes con tal de no pagar. (Si se hizo antes de ser firme el título ejecutivo automáticamente no se tiene el alzamiento de bienes).

Ejemplo: Si la obligación es de Q20,000 se embarga una propiedad de Q1 millón y si no hay postores, se le adjudica el bien.

**ÚNICO RECURSO EN EL PROCESO DE EJECUCIÓN:** Rectificación, posteriormente, no cabrá recurso alguno.

#### INCIDENCIAS DEL PROCESO EJECUTIVO

##### PROCESO DE ESCRITURACIÓN POR MEDIO DEL JUEZ COMPETENTE:

1. Embargados los bienes, que para darse en pago, ES NECESARIA LA ESCRITURACIÓN.
2. Juez manda a avisar mediante DECRETO al obligado su presentación para un día y hora determinada con la finalidad de establecer si se presentará a firmar.
  - 2.1 Si el juez verifica que sí se presentará
  - 2.2 No se presentará

-Ejecutante propone a Notario: Juez determina que el Notario tiene toda la capacidad subjetiva, dará nombramiento a notario para poder realizar la escritura pública, el oficial le otorgará al ejecutante el proyecto de escritura pública que se debe realizar (no es necesaria notificación), con ese proyecto, se presenta a través de memorial al juez para que sea revisado y posteriormente se pase a ordenar su impresión en papel protocolo para realizar la firma y otorgamiento y; si existe algún error en el proyecto, el juez manda a establecer en decreto que previamente subsane los errores que tiene la escritura. En la escritura se debe transcribir sentencia, proyecto de liquidación, etc., las partes conducentes de las mismas para que sea aprobada.

-Si se cumplen los requisitos, juez automáticamente mediante decreto ordena la impresión en papel protocolo y establece un plazo de 3 días (comúnmente) con la finalidad que tal día y hora se presenten los sujetos procesales a otorgar la escritura correspondiente.

Opciones: Que se haya dado subasta pública o dación de pago al ejecutante por la deuda que posee el deudor.

-Con las firmas se terminará el proceso.

-Si no se presentará: Si no se presenta quien debe otorgar la escritura, juez emite decreto señalando que él firmará la escritura pública de traslación de dominio.



4772-3920



asprodeguia



Asprodeguia



Asprodeguia\_



asprodeguapublica@gmail.com



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

Estimado de duración de ejecución: Un año y medio al menos, dependiendo la carga del juez.

#### **PROCESO PARA RECIBIR DINERO EMBARGADO:**

(Por medio de cuentas bancarias, a través de salarios, sueldos u honorarios de una persona).

**Siempre se debe estipular la frase:** "Que al momento de recaudar la cantidad dineraria de la deuda más el 10% de costas judiciales, el Juez competente realice el canje y entregue el dinero embargado".

-Se realiza decreto, determinando que por el canje y entrega del dinero a persona determinada se tenga por cumplida o pagada la deuda ejecutada.

-"Se le ordena a quien tenga el dinero, pudiendo ser el Banco, la empresa, etc.).

"Que se de por ordenada y cumplida la deuda". (Decreto), persona va a quien tiene el dinero con dicho decreto a solicitar el pago. ("...al cajero pagador del Banco, al cajero pagador de la empresa").

-NO SE PUEDE INTERPONER NINGÚN RECURSO (Art. 427 último párrafo)

#### **REDUCCIÓN DEL EMBARGO**

-Se da cuando el valor de los bienes embargados fuere superior al importe de los créditos y de las costas.

-Cuando hay varios bienes, si se determina que la tasación de ciertos bienes son suficientes para cubrir la ejecución por lo que se solicita que los demás bienes se liberen del embargo correspondiente.

#### PROCESO (Incidente con procedimiento propio sin que obstaculice el curso de la ejecución):

1. Se presenta de oficio o a solicitud de parte.

2. Se hace un decreto de trámite.

2.1 Si es de oficio: Juez mandará a oír a las partes por el plazo de 2 días.

2.2 A solicitud de parte: Juez mandará a oír a la contraparte por 2 días.

(Prueba: Que la cantidad de bienes cubren la cantidad suficiente por la liquidación que realizó el juzgado y adicionalmente el 10% de costas procesales, se presenta la TASACIÓN o avalúo realizado por empresa valuadora certificada que los bienes x, cubren la cantidad suficiente, siendo innecesario el embargo de x).

No prueba: Si es una cuenta bancaria con el monto suficiente para cubrir la deuda y costas de forma suficiente por lo que es innecesario el embargo de otros bienes.

#### Posibilidades de embargo de cuentas bancarias:

1. Se oficie a todos los bancos del sistema que se realice el embargo de todas las cuentas (se pueden llevar a cualquier banco, banco deberá enviar informe al juez).
2. Cuenta específica: De x banco, teniendo el número de cuenta específico.



4772-3920



asprodeguia



Asprodeguia



Asprodeguia\_



asprodeguapublica@gmail.com



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

Juez resuelve a través de: Auto (porque no es de mero trámite pero no resuelve el fondo del asunto). Se dicta en plazo de 3 días y se notifica, el juez resuelve si se procede con resolución de embargo y cuáles serán los que quedan embargados y a cuáles se les levanta el embargo.

\*Ejemplo: Actos obligados en contrato de arrendamiento que se lleven en escritura pública cuando duren más de 3 años o tengan 1 año de rentas pagadas por adelantado. En este documento se encuentra un contrato con deuda. Será título ejecutivo el testimonio de la escritura pública o documento privado con legalización de firmas.

**SUSTITUCIÓN DE BIENES EMBARGADOS** =Cuerda separada.

-Solo lo puede pedir el ejecutado, a solicitud de parte.

-Se lleva por medio de los incidentes

-A pesar que los incidentes sean apelables, esta resolución NO LO ES porque en el proceso ejecutivo no cabrá recurso alguno, solamente el recurso de rectificación en materia laboral.

\*Incidente de hecho.

### **CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER JURÍDICO O DE DERECHO**

**DEFINICIÓN:** Son aquellos que buscan obligar al cumplimiento de obligaciones previamente establecidas en instrumentos de normación colectiva, que se han visto incumplidas por alguna de las partes de la relación colectiva de trabajo.

-No se cumple a totalidad alguno de los derechos específicos del pacto colectivo.

Opciones:

1. Iniciar proceso de huelga (sin necesidad de nueva conciliación).
  2. Iniciar juicio ejecutivo. (No será ejecución normal sino que especial).
- Art. 386. (pueden ser ambas)\*

Art. 292 a) CT: Los Juzgados de Trabajo conocen en Primera Instancia, dentro de sus respectivas jurisdicciones:

- a) De todas las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores, solo entre aquellos o solo entre estos, derivados de la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo o del contrato de trabajo, o de hechos íntimamente relacionados con él.

### **CLASIFICACIÓN:**

1. Conflicto colectivo de carácter jurídico por incumplimiento del convenio colectivo de Condiciones de Trabajo y;
2. Conflicto colectivo de carácter jurídico por incumplimiento de la sentencia arbitral.



4772-3920



asprodeguia



Asprodeguia



Asprodeguia\_



asprodeguapublica@gmail.com



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

El trámite del conflicto colectivo de carácter jurídico debe instaurarse en la vía ordinaria laboral en juicio ordinario bi instancial (sentencia de primera instancia será apelable).

Art. 386: “Si hubiere arreglo se dará por terminada la controversia y las partes quedarán obligadas a firmar y cumplir el convenio que se redacte, *dentro del término que fije el Tribunal de Conciliación*. La rebeldía a cumplir el acuerdo será sancionada con una multa de Q500 a Q1000, tratándose de patronos y Q10 a Q50, si los renuentes fueren los trabajadores.

-El convenio que se suscriba es OBLIGATORIO para las partes por el plazo que en él se determine, el cual no podrá ser menor de 1 año. Si se omite este requisito, se entenderá que el término es de 1 año.

-Queda a salvo el derecho de la parte que ha respetado el convenio para declararse en huelga o en paro, según corresponda, sin acudir nuevamente a conciliación, siempre que lo haga por las mismas causas que dieron origen a inconformidad. Dicha parte también puede optar por pedir a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social la ejecución del acuerdo a costa de quien ha incumplido o el pago de los daños y perjuicios que prudencialmente determinen.

**EJECUCIONES ESPECIALES:** Que nos concretamos directamente a las obligaciones de dar, hacer y no hacer (y de escriturar), las ejecuciones especiales según la doctrina se basan en:

- a) **Ejecución Satisfactiva:** Es aquel proceso de ejecución en que se persigue una dación, pero no una dación de dinero, sino de cosa diferente, especialmente de una cosa específica, que directamente reclama el titular de la pretensión.  
-Se basa en primer punto que el ejecutante no le interesa, al menos en primer planteamiento, que se le pague una suma de dinero, sino que se entregue lo que el deudor se obligó a dar, o bien que se abstenga el obligado de ejecutar lo que se comprometió a no hacer.  
(Dinero no puede ser suficiente para cubrir la obligación, para tener por satisfecha o cumplida la obligación se debe realizar la acción específicamente).
- b) **Ejecución transformativa:** No es un proceso de dación, porque no se trata con el de conseguir el órgano jurisdiccional que entregue nada al acreedor ejecutante, ni una cantidad genérica, sea dinero u otra cosa, ni un objeto específico, particular o singularmente determinado. Se refiere pues, a las obligaciones de **hacer y no hacer**, para satisfacer una pretensión procesal de ejecución.

Prestación en obligaciones: Obligación de dar, hacer o no hacer por el compromiso de una obligación contraída.

-Contratos bilaterales: Ambas personas se obligan, obligaciones contrapuestas; contratos unilaterales: un obligado.



4772-3920



Asprodegua



asprodeguapublica@gmail.com



asprodegua



Asprodegua\_



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

### **EJECUCIÓN DE DAR EN MATERIA LABORAL:** Se hace conforme al proceso ejecutivo laboral.

-Sobre cualquier tipo de bien (tanto bienes como inmuebles).

Art. 336: Cuando la ejecución recaiga sobre cosa cierta o determinada o en especie, si hecho el requerimiento de entrega, el ejecutado no cumple, se pondrá en secuestro judicial, resolviéndose en sentencia si procede la entrega definitiva.

-Si la cosa ya no existe, o no pudiere secuestrarse, se embargarán bienes que cubran su valor fijado por el ejecutante y por los daños y perjuicios , pudiendo ser estimada provisionalmente por el juez la cantidad equivalente a los daños y perjuicios.

-El ejecutante y el ejecutado podrán oponerse a los valores prefijados y rendir las pruebas que juzguen convenientes, *por el procedimiento de los incidentes.* (Ejemplo: Si se vendió el inmueble, el ejecutante pide el máximo posible para la compra de un bien similar).

(Art. 426 EN EL INCIDENTE LA PRUEBA: 5 días para prueba.

En cuando a las obligaciones de hacer, no hacer o entregar cosa determinada...en lo no previsto, se aplicarán los procedimientos que establece este artículo y si fuere necesaria la recepción de prueba, el juez la recibirá en una sola audiencia que practicará a requerimiento de cualquiera de las partes dentro de los 5 días siguientes al embargo.

**Pago de daños y perjuicios a sindicato:** Se entregan a prorrata a todos los miembros del sindicato.

### **OBLIGACIÓN DE HACER: 337 CPCM**

Cuando juez dicte sentencia dictará:

1. Acción específica que tiene que hacer el obligado (ejemplo: construir una guardería, determinando en la liquidación cuál debería de ser el costo de dicha guardería, la que debe tener x condiciones de conformidad con el título ejecutivo, "el costo según cotizaciones para la guardería es de xxx, juez a su criterio señalará un plazo.

-Pedir de una vez el embargo por el monto del hacer incluyendo el costo de los daños y perjuicios y las ganancias lícitas dejadas de recibir por lo mismo.

-Si el obligado no lleva a cabo dicha acción, se procederá con el procedimiento de ejecución de los bienes embargados para cumplir con la obligación del obligado.

-Puede adjudicarse en pago lo que se embargó.

Art. 337 CPCM Ejecución de obligación de hacer: Si el título contiene obligación de hacer y el actor exige la prestación del hecho por el obligado, el juez atendidas las circunstancias, señalará un término para que se cumpla la obligación; si no se cumpliera, se embargarán bienes por los daños y perjuicios, fijando provisionalmente el juez el monto de ellos. Si alguna de las partes se opusiere al valor fijado por el juez, se procederá conforme la ejecución de dar... | El ejecutante puede optar por pedir de una vez la fijación provisional del monto de los daños y perjuicios, y el embargo consiguiente, o bien que se cumpla la obligación de hacer por un tercero, si esto fuere susceptible de realizarse, y a costa del ejecutado. En este último caso, el juez fijará el término correspondiente.



4772-3920



asprodeguia



Asprodeguia



Asprodeguia\_



asprodeguapublica@gmail.com



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

**336 Obligación de dar:** Cuando la ejecución recaiga sobre cosa cierta o determinada o en especie, si hecho el requerimiento de entrega el ejecutado no cumple, se pondrá en secuestro judicial, resolviéndose en sentencia si procede la entrega definitiva. | Si la cosa ya no existe o no pudiere secuestrarse, se embargarán bienes que cubran su valor fijado por el ejecutante y por los daños y perjuicios, pudiendo ser estimado provisionalmente el juez la cantidad equivalente a los daños y perjuicios. -| el ejecutante y el ejecutado podrán oponerse a los valores prefijados y rendir las pruebas que juzguen convenientes, por el procedimiento de los incidentes.

#### **OBLIGACIÓN DE ESCRITURAR: 338 CPCM**

Es una obligación de hacer que no debe confundirse con la ejecución del bien demandado.  
-Obligación de escriturar como consecuencia de una ejecución de bien inmueble (no es la de escriturar).  
-Es obligación de escriturar cuando el título ejecutivo trae aparejada esta obligación propiamente. (Ejemplo: Embargo de acciones. Acciones nominativas se entienden entregadas por endoso. Sin embargo, en escritura pública deberán transmitirse según pacto colectivo que observa escritura pública de transmisión de las acciones).

**Diferencia con obligación de hacer:** Juez establece obligación y en el decreto que lo ordene se especificará que en caso de rebeldía y de no presentarse en la fecha correspondiente, el juez otorgará la escritura en rebeldía.

**338 De escriturar:** Si la obligación consiste en el otorgamiento de escritura pública, al dictar sentencia haciendo lugar a la ejecución, el juez fijará al demandado el término de 3 días para que la otorgue. | En caso de rebeldía, el juez otorgará de oficio la escritura, nombrando para el efecto al notario que el interesado designe, a costa de este último.

#### **OBLIGACIÓN POR NO HACER: 339 CPCM**

-En la solicitud se determina al juez según título ejecutivo que dio vida a pacto o convenio colectivo de condiciones de trabajo en el cual se debe especificar al juez cuál es la acción que debe dejar de realizar el obligado en virtud de dichos títulos ejecutivos (laudo arbitral, conciliación, etc).

**Memorial de ejecución:** Establecer al juez en qué consiste la obligación de dejar de hacer por parte del obligado, ¿a qué se comprometió el empleador?

**Liquidación:** Se determina que el no hacer debió hacerse desde la fecha x, por lo tanto, existe la obligación para que se repongan las cosas al estado anterior. (Ejemplo: cobro de almuerzos: devolver el dinero por el tiempo que se cobró y no debió haberse cobrado).



4772-3920



Asprodegua



asprodeguapublica@gmail.com



asprodegua



Asprodegua\_



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

-Podrá fijarse un monto pagadero provisional en daños y perjuicios por el juez.

-> Juez de oficio, dicta provisionalmente el monto de los daños y perjuicios.

-Si no se cumple con la obligación, se podrán ejecutar los bienes embargados por no hacer las acciones obligadas por parte del empleador y no haber restituido las cosas al estado anterior. Al final de ser embargados los bienes, se deben entregar a las personas correspondientes SIN PERJUICIO que el obligado deba continuar cumpliendo lo previsto en el título ejecutivo (dejar de hacer según de obligó).

**339 Por quebrantamiento de la obligación de no hacer:** Si se quebrantare la obligación de no hacer, el juez fijará un término para que se repongan las cosas al estado anterior, si esto fuese posible. Si no se cumpliera, se embargarán bienes por los daños y perjuicios, fijando provisionalmente el juez el monto de ellos, si alguna de las partes se opusiere al valor fijado por el juez, se procederá conforme a la obligación de dar (336).

|El ejecutante puede optar por pedir de una vez la fijación provisional del monto de los daños y perjuicios a que da lugar el quebrantamiento de la obligación de no hacer, y el embargo consiguiente, o bien que se repongan las cosas al estado anterior por un tercero, si esto fuere susceptible de realizarse, y a costa del ejecutado. En este último caso, el juez fijará el término correspondiente.

### **JUICIO DE FALTAS DE TRABAJO**

#### **¿QUÉ SON?**

**Artículo 269:** Son faltas de trabajo y previsión social las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las normas prohibitivas o preceptivas contenidas en las disposiciones del Código de Trabajo, de sus reglamentos, los convenios de la Organización Internacional de Trabajo ratificados por Guatemala, los pactos o convenios colectivos de trabajo vigentes en la empresa y demás normas laborales, que sean susceptibles de ser sancionadas con multa.

**Norma prohibitiva:** Establecen acción prohibitiva de realizar un acto determinado

**Preceptivas:** Realizar una acción por determinación de ley.

=Su incumplimiento da lugar a un juicio de faltas.

#### **TIPO DE NORMAS A SANCIONAR:**

4772-3920

Asprodegua

asprodeguapublica@gmail.com

asprodegua

Asprodegua\_

2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

TIPO DE NORMAS	NORMA JURÍDICA
<b>NORMA PROHIBITIVA</b>	Entre otras, los artículos 7, 9, 10, 13, 14, 34, 60, 62, 64, 81, 90, 95, 122, 133, 137 bis, 148, 151, 200 y 208 - CT.
<b>NORMA PRECEPTIVA</b>	Entre otras, los artículos 6, 28, 29, 30, 61, 63, 87, 88, 93, 133, del 88 al 133, 137, 142, 149, 153, 155, 157, 160, 164, 172, del 197 al 205, 239 al 256 - CT. Artículo 1, Decreto 42-92 ley de Bonificación Anual. Artículo 1, Decreto 76-78, Ley del Aguinaldo Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional.

-Si se falta a alguna se inicia un proceso por faltas estableciendo una sanción y a pesar de la sanción, se debe realizar lo que determine la norma.  
-Sanción no exime de cumplir con la norma.

-Por reincidencia: Se impondrá una sanción más drástica cada vez que se determina el incumplimiento.

**¿Por qué se sanciona?** Art. 272. Sanción dependerá de consecuencias, reincidencia y cuánto afectó al trabajador. Se cuantificará el salario mínimo conforme al trabajado que se realiza (ejemplos como trabajador agrícola), sin tomar en cuenta el bono incentivo.

No.	Falta de Trabajo	Sanción o Multa
1	EN GENERAL por el impago de prestaciones irrenunciables. (Salario Ordinario, Bono Anual, Aguinaldo, Bonificación Incentivo y vacaciones)	8 a 18 - Salarios Mínimos De Q. 22,600.80 A Q. 50,851.80
2	Por haberse determinado la violación a una disposición prohibitiva. (Descuentos ilegítimos del salario, discriminación, despido mujeres en embarazo o en lactancia, etc)	2 a 10 - Salarios Mínimos De Q. 5,702.2 A Q. 28,251.00
3	Por haberse determinado la violación a normas referentes a Jornadas o Descansos.	6 a 12 - Salarios Mínimos. De Q. 17,106.6 A Q. 34,213.2



4772-3920



asprodeguia



Asprodeguia



Asprodeguia\_



asprodeguapublica@gmail.com



2 Av. 5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

**B** (por norma prohibitiva).

-Asueto, descanso ni vacaciones son parte de las prestaciones laborales en este caso.

No.	Falta de Trabajo	SanCIÓN o Multa
4	Por haberse determinado violaciones a cualquier disposición referente a Salud y Seguridad Ocupacional.	8 a 16 – Salarios Mínimos. De Q. 22,808.8 A Q. 45,617.60
5	Por haberse determinado la violación a disposiciones relativas a la huelga y el paro.	5 a 10 - Salarios Mínimos. De Q. 14,255.50 A Q. 28,251.00
6	Toda violación a los artículos 61, 63, 87 y 281 literal m)	5 a 10 - Salarios Mínimos. De Q. 14,255.50 A Q. 28,251.00

**Q2851.10 (Salario mínimo).**

4. Juez impone sanción de 4 y 8 salarios mínimos diarios vigentes trabajadores.
5. Juez impone sanción de 2 a 5 salarios mínimos si son trabajadores.
6. Artículos 61, 63, 87 y 281 m)\*
7. Juez solicita que se presente la cartilla al momento de dar por terminada la relación de trabajo.

No.	Falta de Trabajo	SanCIÓN o Multa
7	Por haberse determinado violación a cualquier disposición preceptiva del Código de Trabajo no regulada en los incisos anteriores o cualquier otra norma laboral y de previsión social (No presentar Contrato de Trabajo, No presentar Reglamento Interior de Trabajo, no tener guardería, no asistir a una citación de la inspección, entre otras)	2 a 9 – Salarios Mínimos. De Q. 5,702.20 A Q. 25,659.9

**Art. 281 m):** Para el cumplimiento de sus funciones los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales pueden citar a sus oficinas a empleadores y trabajadores y estos están obligados a asistir, siempre que en la citación respectiva conste expresamente el objeto de la diligencia. La inasistencia a una de estas citaciones constituye violación de las leyes laborales y será sancionada por la IGT según Art. 272 g).

- Inspector de trabajo agenda audiencia.
- Trabajadores no se presentan a la audiencia (ejemplo si se fue por pago de prestaciones laborales y; se le paga, DEBE PRESENTARSE aun cuando el pago se hizo y ya no exista controversia. Si no se presenta a realizar actuaciones, se le impondrá una falta de trabajo.



4772-3920



asprodeguia



Asprodeguia



Asprodeguia\_



asprodeguapublica@gmail.com



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

## **¿PODRÍA EXISTIR MULTA Y ACCIÓN DE EJECUCIÓN POR LA INSPECCIÓN ANTE EL IMPAGO DE PRESTACIONES IRRENUNCIABLES?**

- Sí, la Inspección General de Trabajo, al reconocer la relación laboral el patrono, puede exigir el pago de Salario Ordinario, Bono Anual, Bonificación Incentivo. Goce o Pago de Vacaciones y Aguinaldo, que deba el empleador.
- Las horas extras y las ventajas económicas debe probarse por el trabajador y serán controvertidas, razón por la que debería ser objeto de juicio.
- Todo ello de conformidad con lo regulado en el Art. 272, párrafo 12. Circunstancia que tergiversa de forma absoluta con el artículo 102 de la CPRG.

“Si el infractor no paga la multa y no demuestra haber corregido la conducta por la que se le aplicó la sanción, o no cumple con la resolución y no interpone recurso de revocatoria, la Inspección General de Trabajo, iniciará el proceso de resolución bajo el Art. 426 del presente Código para obligar al infractor a pagar la multa y subsanar la conducta con el objeto de que se cumpla la ley. queda a salvo el derecho de aquellos a quienes les corresponda exigir el cumplimiento de una obligación reconocida en la ley, instar el procedimiento citado”.

=Se va a juicio ejecutivo, sin necesidad de juicio ordinario siendo título ejecutivo lo resuelto por la IGT.

- (Decreto 18-2001: Señalaba que solo el órgano administrativo podía resolver el juicio de faltas).
- Decreto 7-2017: Ministerio de Trabajo como ente encargado era un organismo que no gozaba con la suficiente capacidad económica para cumplir, se da por recomendación de OIT. Multas determinadas por las faltas de trabajo SERÁN fondos privativos del Ministerio de Trabajo). Lo establecen como una “primera instancia”. “Procedimiento de lo Contencioso Administrativo Laboral” =No es proceso de conocimiento, es de revisión por lo actuado por el Ministerio de Trabajo (quien llevó “proceso de conocimiento”).

### **Art. 271 Reglas a seguir:**

-Los facultados para determinar faltas de trabajo será la Inspección General de Trabajo. Se envía a un delegado departamental de la Inspección General de Trabajo encontrándose jerárquicamente abajo del Inspector de Trabajo.

Siempre se determinará:

- Monto a pagar
- Plazo para el cumplimiento de las obligaciones.

Contencioso administrativo es opcional por parte de la persona que se vea afectada, agotada la definitividad.

Art. 271 bis: Contiene las reglas a seguir. \*



4772-3920



asprodeguia



Asprodeguia



Asprodeguia\_



asprodeguapublica@gmail.com



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

-Se puede iniciar juicio precautorio, medidas precautorias.

**¿En qué forma se realizan medidas necesarias para garantizar?** En virtud de la supletoriedad de la norma= Aplicación de medidas precautorias.

-Si persona se va hacia el IGT y no se resuelve por despido injustificado, debe plantearse un juicio ordinario laboral. -Fundamento Legal: Art. 78 CPRG

Art 103 y 203 CPRG:

103 Tutelaridad de las leyes de trabajo: Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta.

>TODOS los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.

203: ...Corresponde a los tribunales de justicia la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado. Los otros organismos del Estado deberán prestar a los tribunales el auxilio que requieran para el cumplimiento de sus resoluciones...

EXCEPCIÓN:

-Plazo de revocatoria en procedimiento de faltas = 5 días  
Las demás 48 horas (Art. 275 CT)

PROCESO DE CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO LABORAL:

Art 415. Flujograma.

-Para un Contencioso Administrativo Laboral se necesita haber agotado la definitividad (recurso de revocatoria)

Se le otorga al juez de primera instancia jerarquía de Sala al revisar y conocer del Proceso Contencioso Administrativo.

Terminación: En sentencia.

#### **RECURSOS EN EL PROCESO COLECTIVO**

##### **1. RECURSOS CONTRA LOS AUTOS QUE RESUELVEN LAS INCIDENCIAS DERIVADAS DE LA INSTAURACIÓN DE LA DEMANDA COLECTIVA:**

- Reclamo para que se declare que existieron por alguna de las partes, actos de represalia una en contra de la otra.



4772-3920



asprodeguia



Asprodeguia



Asprodeguia\_



asprodeguapublica@gmail.com



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.



*En ASPRODEGUA soñamos con verte triunfar.  
Material educativo elaborado por: Andrea Carolina López Duarte  
Alumna de ASPRODEGUA.*

- Solicitud para terminar contratos de trabajo y la diligencia para reclamar la reinstalación y el pago de los salarios dejados de percibir por motivo de haber sido objeto de despido sin autorización previa del juez que conoce del trámite del conflicto.

=Vía Incidental

RECURSO: Apelación (y los de aclaración y ampliación).

**2. RECURSOS QUE CABEN CONTRA EL AUTO QUE DECLARA LA LEGALIDAD O ILEGALIDAD DE LA HUELGA:** NO ES APELABLE, por la revisión de oficio de la Sala a la resolución.

**3. RECURSOS QUE CABEN CONTRA EL AUTO QUE DECLARA LA JUSTICIA O INJUSTICIA DE LA HUELGA:** Auto APELACIÓN (Aclaración y ampliación).

**4. CONTRA LA SENTENCIA ARBITRAL:** RECURSO DE APELACIÓN (con trámite especial y extraordinario).



# ASPRODEGUA



4772-3920



Asprodegua



asprodeguapublica@gmail.com



asprodegua



Asprodegua\_



2 Av.5-47, zona 1, Ciudad Guatemala. Oficina 115.