

Manual de Laboratorio DERECHO PROCESAL LABORAL I



Elaborado por: Lic. Michael David Montúfar Castillo
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
SEGUNDO SEMESTRE 2023

Introducción

El presente manual para Laboratorios del curso de **Derecho Procesal Laboral I**, tiene por objeto ser una guía metodológica para la realización de las prácticas que permitan al estudiante, ganar experiencia real de los aspectos teóricos de los cursos.

Objetivos

El finalizar el laboratorio el estudiante estará en la capacidad de:

- Manejar de manera efectiva el Código de Trabajo, ubicando de manera concreta la regulación en materia procesal.
- Llevar a la práctica un caso de juicio ordinario laboral, conociendo todas sus etapas.
- Distinguir la interposición de medios de impugnación.
- Distinguir los conflictos colectivos de trabajo que pueden surgir de las relaciones laborales en sociedad y las salidas legales que establece la ley para su resolución.
- Manejar la oralidad como método de argumentación inherente al juicio laboral, así como, elaborar memoriales con orden técnico y lógico.

Campo de aplicación

El presente manual está orientado hacia estudiantes que tengan asignado el curso de Derecho Procesal Laboral I, código FG151, y que pertenezcan a la carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales.

Medidas de bioseguridad para la prevención de contagios y mitigación de la propagación del COVID-19

Para el ingreso y permanencia en el Laboratorio de Universidad Rural de Guatemala los docentes y estudiantes deberán cumplir con las siguientes medidas presentadas por el Gobierno de la República de Guatemala para prevenir el contagio y contribuir a la mitigación de la propagación del COVID-19:

- Utilizar de forma permanente y correcta mascarilla, tomar en cuenta:
 - Manera correcta de colocarse la mascarilla
 - Lavarse las manos antes de ponerse la mascarilla y también antes y después de quitársela.
 - Asegúrese de que le cubra la nariz, la boca y el mentón.
 - Tipo de mascarilla
 - Mascarillas quirúrgicas (de preferencia si es mayor de 60 años o tiene enfermedades preexistentes).
 - Mascarillas auto filtrantes (entre ellas las FFP2, FFP3, N95, N99) se deben adecuar para asegurar el uso de la talla correcta.
- Utilizar careta de forma permanente y correcta.
- Guarde al menos un metro y medio de distancia entre usted y otras personas, a fin de reducir el riesgo de infección cuando otros tosan, estornuden o hablen.
- Lávese periódica y cuidadosamente las manos con agua y jabón o con un gel hidroalcohólico, esto elimina los gérmenes que pudieran estar en sus manos, incluidos los virus.
- Evite tocarse los ojos, la nariz y la boca. Las manos tocan muchas superficies en las que podrían coger el virus. Una vez contaminadas, pueden transportar el virus a los ojos, la nariz o la boca, desde allí el virus puede entrar en el organismo e infectarlo.
- Limpie y desinfecte frecuentemente las superficies, en particular las que se tocan con regularidad, por ejemplo, picaportes, grifos y pantallas de teléfonos.

Instrucciones para la práctica

- Para ingresar al laboratorio deberá:
 - Presentarse puntualmente a la hora de inicio de ya que en ese momento se cerrará la puerta.
 - No se autorizará ni permitirá la entrada de niños, mascotas, animales y comida en las zonas de trabajo.
- Deberá presentar el manual de laboratorio de forma física e individual, todos los días.
- Deberá contar con los implementos de seguridad:
 - Mascarilla, careta, gel hidroalcohólico.
 - Ropa adecuada.
 - Papel mayordomo para limpieza.
- Deberá contar con los conocimientos adecuados:
 - Conocer la teoría de la práctica a realizar.
 - Participación activa en todo momento de la práctica.
- Actitud durante el laboratorio:
 - Su actitud y vocabulario debe demostrar respeto hacia los catedráticos y compañeros.
 - Buena presentación: Su imagen debe proyectar una apariencia profesional, de acuerdo con la práctica a realizar.
 - El salón se debe mantener ordenado, limpio y libre de materiales no relacionados con el trabajo.
 - No se permitirá el uso de teléfono celular dentro del laboratorio, visitas durante la realización de la práctica, hablar a través de las ventanas o salirse sin previo aviso.
 - Se prohíbe terminantemente comer, beber, fumar o masticar chicle durante la práctica.
- La falta a cualquiera de los incisos anteriores será motivo de una inasistencia.

Reporte de la Práctica

Las secciones de las cuales consta un reporte, el punteo de cada una y el orden en el cual deben aparecer son las siguientes:

- a. Carátula..... 0 puntos
- b. Resumen 20 puntos
- c. Objetivos 20 puntos
- d. Resultados 40 puntos
- e. Conclusiones 20 puntos
- f. Bibliografía 0 puntos
- g. Total 100 puntos

Por cada falta de ortografía o error gramatical, se descontará un punto sobre cien, todas las mayúsculas se deben de tildar. Es importante dirigirse al lector de una manera impersonal, de manera que expresiones tales como “obtuvimos”, “hicimos”, “observé”, serán sancionadas. Si se encuentran dos reportes parcial o totalmente parecidos se anularán automáticamente dichos reportes.

- a. **RESUMEN:** En esta sección deben responderse las siguientes preguntas: ¿qué se hizo?, ¿cómo se hizo? Y ¿a qué se llegó? El contenido debe ocupar media página como mínimo y una página como máximo.
- b. **OBJETIVOS:** Son las metas que se desean alcanzar en la práctica. Se inician generalmente con un verbo, que guiará a la meta que se desea alcanzar, los verbos finalizan en AR, ER o IR, ejemplo: reconocer, determinar, etc. Deben ser verbos cuantificables, únicamente se utiliza un verbo por cada objetivo, deben estar en concordancia con las conclusiones.
- c. **RESULTADOS:** En esta sección deben incluirse todos los datos obtenidos al final de la práctica. Se debe elaborar un relato de la práctica incluyendo los resultados obtenidos.
- d. **CONCLUSIONES:** Constituyen la parte más importante del reporte. Las conclusiones son “juicios críticos razonados” a los que ha llegado el autor, después de una cuidadosa consideración de los resultados de la práctica y que se infieren de los hechos. Deberán ser lógicos, claramente apoyados y sencillamente enunciados. Esta sección deberá ser extraída de la interpretación de resultados ya que allí han sido razonados y deben de ir numeradas. Se redacta una conclusión por cada objetivo planteado.
- e. **RECOMENDACIONES:** Constituyen un ítem en donde el estudio sea aplicado a alguna organización, sector económico, comunidad, etc.; es importante siempre incluir en las recomendaciones una o varias propuestas enfocadas en ese objeto o sujeto de estudio,

bien sean para corregir algunos aspectos, emprender mejoras o incluir nuevos elementos de interés para la solución a la problemática abordada.

- f. **BIBLIOGRAFÍA:** Esta sección consta de todas aquellas referencias (libros, revistas, documentos) utilizados como base bibliográfica en la elaboración del reporte. Deben citarse, como mínimo 3 referencias bibliográficas (**EL INSTRUCTIVO NO ES UNA REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA**), las cuales deben ir numeradas y colocadas en orden alfabético según el apellido del autor. Todas deben estar referidas en alguna parte del reporte. La forma de presentar las referencias bibliográficas es la siguiente:

1. BROWN, Theodore L.; LEMAY, H. Eugene; BURSTEN, Bruce E. *Química la ciencia central*. 7ª ed. México: Prentice-Hall, 1998. 682 p.

DETALLES FÍSICOS DEL REPORTE

- El reporte debe presentarse en hojas de papel bond tamaño carta.
- Cada sección descrita anteriormente, debe estar debidamente identificada y en el orden establecido.
- Todas las partes del reporte deben estar escritas a mano CON LETRA CLARA Y LEGIBLE.
- Se deben utilizar ambos lados de la hoja.
- No debe traer folder ni gancho, simplemente engrapado.

IMPORTANTE:

Los reportes se entregarán el sábado siguiente de la realización de la práctica al entrar al laboratorio SIN EXCEPCIONES. Todos los implementos que se utilizarán en la práctica se deben tener listos antes de entrar al laboratorio, pues el tiempo es muy limitado.

IMPORTANTE:

Los reportes se entregarán en físico, el sábado siguiente de la realización de la práctica al entrar al laboratorio SIN EXCEPCIONES.

PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES

Día	Fecha	HORARIO	Práctica No.	Nombre de la Práctica
Sábado	01/01/2023	8:00 a 10:00	1	Procedimiento ordinario laboral: demanda laboral
Sábado		8:00 a 10:00	2	Simulación de audiencia de juicio oral laboral
Sábado		8:00 a 10:00	3	Medios de impugnación
Sábado		8:00 a 10:00	4	Medios de resolución de Conflictos Colectivos de Trabajo: La conciliación

Material Personal Necesario Para la Realización de las Prácticas

1. Vestuario adecuado a la práctica
2. Mascarilla
3. Careta
4. Alcohol
5. Papel mayordomo
6.

Material Necesario Para la Realización de las Prácticas

Práctica No.	Materiales
1	Código de Trabajo, Decreto 1441
2	Ley del Organismo Judicial
3	Código Procesal Civil y Mercantil
4	Hojas tamaño oficio de papel bond, en blanco o con líneas
5	Bolígrafos

***Los materiales deberán ser llevados por cada alumno y alumna de forma individual.**

PRÁCTICA No. 01

NOMBRE: Procedimiento ordinario laboral: demanda laboral

Antecedentes:

Derecho procesal del trabajo

Es el conjunto de instituciones, principios y normas que regulan lo relacionado a los sujetos procesales que surgen de la actividad en ocasión a la relación laboral entre patronos y trabajadores, tendiente a dirimir conflictos que surjan de dicha relación, la cual, puede ser individual o colectivo.

Dentro del derecho procesal del trabajo se encuentra inmersa la jurisdicción privativa del trabajo que se refiere a que el ejercicio de la jurisdicción en el ámbito laboral corresponde únicamente y exclusivamente a los Jueces de Trabajo y Prevención Social, por lo tanto, Es la potestad que tiene el Estado de Guatemala, a través de los Tribunales de Trabajo y Prevención Social de administrar justicia, únicamente en materia de trabajo y prevención social.

Principios procesales

1. Iniciativa procesal: Este principio establece que únicamente a las partes de un proceso les corresponde interponer una demanda, siendo el primer acto con el que se inicia el proceso, por lo tanto, no puede iniciarse de oficio el conocimiento de un proceso.
2. Impulso procesal: Este principio establece que el impulso del procedimiento corresponde a las partes con exclusividad, pero, le impone el impulso de oficio al tribunal.
3. Aportaciones de las pruebas a cargo de las partes: Dada la desigualdad existente entre patronos y trabajadores, en el proceso laboral se ve atenuado este principio, especialmente en lo que se denomina la inversión de la carga de la prueba.
4. Congruencia: Este principio consiste en que el Juez de Trabajo y Prevención Social al dictar su fallo, este debe ser según lo alegado y probado, es decir, se debe ajustar a las pretensiones de las partes.
5. Inmediación: Este principio consiste en la obligación del juez presenciar todas las diligencias en el proceso, especialmente las relacionadas con el diligenciamiento de la prueba.
6. Preclusión: Este principio establece que cada una de las etapas del juicio ordinario laboral supone la terminación de la anterior sin posibilidad de renovarla.
7. Oralidad: Este principio estipula que todas las fases del proceso se hagan en viva voz ante el Juez que conoce el asunto.

8. **Concentración:** Este principio establece que se reúnan o se realicen el mayor número de actos procesales en una sola audiencia, con lo cual, se consigue la economía procesal.

9. **Publicidad:** Este principio consiste en el derecho que tienen las partes y hasta terceras personas, a presenciar todas las diligencias realizadas dentro del proceso laboral.

10. **Economía procesal:** Este principio consiste en que el proceso laboral sea breve por la desigualdad económica que existe del trabajador frente al patrono.

11. **Carencia de mayores formalismos:** Este principio se manifiesta con la ley laboral no obliga a fundamentarse ni a hacer cita de leyes en la demanda.

12. **Celeridad:** Este principio consiste en que el procedimiento debe tramitarse y lograr su objetivo en el menor tiempo posible.

Juicio ordinario laboral:

El procedimiento ordinario laboral, es lo que se categoriza como un proceso de conocimiento, ya que pretende declarar la existencia de un derecho, cuenta con sus propias etapas y reglamentación, siendo estas el conjunto de fases concatenadas y sistemáticas que se ejecutan por y ante un Juez de Trabajo y Previsión Social, para obtener, mediante las actuaciones que se establecen en la Ley y que se aplican a un caso concreto, la declaración, defensa o la realización coactiva de los derechos que pretenda tener la persona (generalmente trabajador) que inicio el proceso laboral.

- **Características**

I) **Generales:** El principio dispositivo se encuentra atenuado, puesto que el impulso a ruego se da con la presentación de la demanda, posteriormente a ese acto procesal, el Juez tiene amplias facultades en la dirección del proceso, impulsándolo de oficio, produciendo pruebas por si o bien completando las aportadas por los litigantes. Se tiene contacto directo con las partes y las pruebas, apreciando las mismas con flexibilidad y realismo. Es un juicio predominantemente oral, concentrado en sus actos que lo componen, rápido, sencillo, barato y carente de mayores formalismos. Etc.

II) **Singulares:** Es singular porque en el mismo no se contempla termino de prueba porque esta se produce de una vez durante las audiencias, así como, también que dentro de la primera instancia no existe vista del proceso y por añadidura no se declara cerrado el procedimiento.

La demanda

La demanda laboral es el acto procesal ilustrativo de petición ante una autoridad judicial. Es el primer escrito por virtud del cual el actor somete su pretensión a un órgano jurisdiccional competente, con las formas requeridas por la Ley, y solicitando una sentencia favorable a sus intereses y derechos.

Al ser el primer escrito que se presente a un órgano jurisdiccional, debe ser redactada de manera clara y precisa, con los fundamentos concretos en que se funde la pretensión de la persona que la insta que se admita a trámite la demanda que se plantea.

- Clases de demanda

a) oral: es la que se presenta de conformidad al principio de oralidad que reviste al derecho procesal laboral.

b) Escrita: Es una de las modalidades más comunes de presentación de demandas laborales, por su certeza en cuanto a su planteamiento, a esta se deben incorporar las copias necesarias.

Objetivos

- Analizar los presupuestos de Ley para la admisión de una demanda laboral.
- Reconocer los elementos y requisitos técnicos de un escrito inicial de demanda laboral.
- Reconocer la resolución que admite la demanda laboral.
- Identificar como se redacta un escrito de demanda inicial laboral.

Materias y equipo

- Hojas papel bond tamaño oficio en blanco o con líneas
- Bolígrafos
- Código de Trabajo, Decreto 1441
- Ley del Organismo Judicial

*Estos materiales los deben de tener cada estudiante individualmente

Métodos:

- Analítico
- Deductivo
- Descriptivo

Procedimiento

- a) Organizar grupos de _____ personas.
- b) Analizar conforme a la Ley, cuáles son los requisitos legales con los que tiene que cumplir la demanda.
- c) Establecer las circunstancias en el cual, procedería la interposición de una demanda laboral.
- d) Analizar la función del abogado con relación al escrito de demanda inicial laboral.
- e) Elaborar un memorial de escrito inicial de demanda.

Reportar:

- Minutos antes de finalizar la clase, cada estudiante deberá llenar una lista de asistencia, en la cual, consignará su nombre completo y firma.

Hoja de trabajo:

- Cada alumno (a) deberá elaborar un resumen de lo relacionado en la clase, consignando el nombre de los compañeros con los que hicieron grupo y el número de grupo que les fue asignado.
- Así mismo, cada estudiante deberá elaborar un memorial de escrito de demanda laboral de forma individual, según con lo aprendido en clase, el cual, debe realizar en máquina de escribir o a mano, en hojas oficio.

PRÁCTICA No. 02

NOMBRE: Simulación de audiencia de juicio oral laboral

Antecedentes:

La oralidad, en *latu sensu* se determina como una forma de comunicación por medio del uso de palabras empleadas entre dos o más personas; en *stricto sensu* y desde un punto de vista jurídico, el concepto va más allá de una forma de comunicación, ya que el principio de oralidad en materia de derecho procesal establece la necesidad de la sustanciación de un proceso expresado en forma verbal, haciendo la relevante salvedad de que con esto no se tiene por excluida totalmente la escritura, pues lo escrito es un medio para expresar y conservar el pensamiento humano, y por lo tanto, no se puede dejar de lado, por lo que, ambas circunstancias por lo general complementan el proceso.

El juicio oral laboral

Se encuentra regulado en la legislación laboral guatemalteca en el Decreto 1441, que es el Código de Trabajo, siendo el proceso por medio del cual, se dilucidar todas las diferencias existentes que pudieran surgir entre empleadores, trabajadores y las organizaciones colectivas laborales. Por medio de este procedimiento, se plantean reclamaciones de distinta índole que se originan de una relación laboral preexistente. Una vez presentada la demanda ante el Juzgado de Trabajo correspondiente, éste señala día y hora para llevar a cabo una audiencia entre las partes del proceso.

La oralidad en el proceso Laboral de Guatemala

El juicio ordinario laboral se distingue por la característica de oralidad que lo configura, esto en congruencia con el principio denominado de la misma forma, es así, que la norma regula y determina este aspecto, esto de conformidad al Artículo 321 del Código de trabajo, en el cual, se instituye que el procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Precisión es eminentemente oral, es decir, a viva vos y en presencia de las partes.

Dentro del proceso de juicio ordinario laboral, en la evacuación de las audiencias, se debe dejar constancia de toda gestión oral que se lleva a cabo directamente ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, debiendo para el efecto elaborar el acta correspondiente. En dicha acta el juzgador documenta todos y cada uno de los pasos que se van desarrollando dentro de la audiencia como una forma de documentar la oralidad de la misma, siendo que también existe equipo de grabación en el que se deja constancia de todo lo que manifiesten las partes.

Dentro de las fases del desarrollo de la audiencia, se encuentra la etapa de modificación o ampliación de la demanda interpuesta, la cual, puede llevarse a cabo en forma verbal directamente ante el juez o bien por medio de la “presentación del memorial correspondiente, situación que se da con mayor frecuencia en la práctica, al igual que como ocurre con la interposición de excepciones dilatorias.

Si dentro de la audiencia se ha superado la fase de contestación de la demanda, la prosigue la etapa de conciliación, en la cual el juez como mediador busca que las partes lleguen a un acuerdo, esta fase del proceso es eminentemente oral, se da en presencia de ambas partes quienes exponen sus argumentos que son escuchados por el juez, quien les aviene a encontrar una solución.

Agotadas las referidas etapas, se inicia con el diligenciamiento de los medios de prueba, dentro de las cuales la confesión judicial, confesión sin posiciones y recepción de testigos son de característica oral, ya que se desarrollan por medio de las preguntas que cada parte formula a su contra parte, las cuales son calificadas por el juez previo a su diligenciamiento; no obstante, en la práctica usualmente las posiciones que se articulan a las partes y el interrogatorio de testigos se presentan en forma escritura; en esta etapa de la audiencia la oralidad es el medio por el cual se expresan las partes dentro del proceso.

La última fase oral dentro del juicio ordinario laboral, son las resoluciones que el juzgado emite dentro del curso de la audiencia.

La asesoría profesional en el juicio oral ordinario laboral

Como es del conocimiento de todos los estudiosos del derecho, la disciplina procesal laboral se encuentra informada por el principio denominado carencia de mayores formalismos y precisamente una ilustración de la materialización de dicho principio se encuentra contemplado en la no exigencia o intervención de asesor profesional en los juicios ordinarios laborales, sin embargo, la ley laboral no prohíbe la intervención de asesores en la dirección de asuntos laborales, quienes con sus vastos conocimientos puede orientar a la parte actora para una resulta efectiva del proceso.

Reviste particular importancia que a diferencia de las formalidades del proceso civil en las que se exige la intervención de profesionales del derecho para la dirección y auxilio profesional, nuestra legislación laboral en la parte procesal, no sólo permite la asesoría de profesionales del derecho, sino que, también habilita la posibilidad de que otras personas que no posean tal calidad, no obstante, deben de tener vinculación con las Universidades del país y con las organizaciones sindicales, por lo que, quienes pueden intervenir asesorando en el juicio ordinario laboral son los abogados activos, dirigentes sindicales y estudiantes de Derecho de las universidades del País.

Objetivos

- Identificar las actitudes del demandado en la audiencia.
- Determinar la relevancia de la conciliación en audiencia.
- Analizar y poner en práctica las actuaciones de las partes en un juicio oral laboral.

- Identificar y diferenciar los medios de prueba establecidos en ley.
- Reconocer las fases del juicio oral desde su inicio hasta su terminación.

Materias y equipo

- Hojas papel bond tamaño oficio en blanco o con líneas
- Bolígrafos
- Código de Trabajo, Decreto 1441
- Ley del Organismo Judicial
- Código Procesal Civil y Mercantil

*Estos materiales los deben de tener cada estudiante individualmente

Métodos:

- Analítico
- Deductivo
- Descriptivo
- Simulacro de audiencia de juicio oral laboral

Procedimiento

- a) Organizar grupos de _____ personas.
- b) Se nombrarán personas para que desarrollen los siguientes roles:
 - a. Juez
 - b. Demandante
 - c. Abogado (a)
 - d. Defensor (a)
 - e. Demandado (a)
 - f. 1 testigo
- c) Se iniciará la audiencia, momento en el que tendrá participación el Juez, quien le dará la palabra al demandado para que se pronuncie.
- d) El demandado por medio del abogado (a) contestará la demanda en sentido negativo y se opondrá, proponiendo como prueba la declaración de parte del demandante.
- e) Juez preguntará si hay excepciones, ampliación de demanda o contra demanda, a lo que las partes dirán que no lo hay.
- f) Juez propondrá formulas ecuanimes de conciliación.
- g) No habrá conciliación por lo que se procederá a recibir la prueba, en donde tendrán parte activa el demandante y demandado, rindiendo declaración de parte, y el testigo, por medio de declaración testimonial.

- h) Juez para efectos didácticos procederá a emitir sentencia.
- i) Por último, se hará un análisis del caso.

Reportar:

- Minutos antes de finalizar la clase, cada estudiante deberá llenar una lista de asistencia en la cual consignará su nombre completo y firma.

Hoja de trabajo:

- Cada alumna (o) deberá elaborar un resumen de lo analizado según el rol que haya desenvuelto en el simulacro de audiencia de juicio oral laboral realizado, consignando el nombre de los compañeros con los que hicieron grupo y el número de grupo que les fue asignado.
- En caso de que, por cuestiones de tiempo no participen todos los alumnos (as) en el simulacro de audiencia, las personas que no hayan disertado deberán elaborar una sentencia, que guarde relación a la simulación de juicio que se haya desarrollado, el cual, deberá realizar de forma individual en máquina de escribir o a mano, en hojas oficio.

PRÁCTICA No. 03

NOMBRE: Medios de impugnación

Antecedentes:

Las impugnaciones son recursos judiciales, que se establecen como los medios que la Ley concede a las partes para que una resolución judicial sea modificada o dejada sin efecto. Su fundamento reside en la tutela de justicia que debe imperar para toda persona, porque el principio de inmutabilidad de la sentencia, que constituye a su vez el fundamento de la cosa juzgada, deriva también de la necesidad de certeza para la estabilidad de las relaciones jurídicas, por lo tanto, quien no se encuentra conforme con la decisión del órgano jurisdiccional puede hacer uso de los recursos de impugnación que la ley establece.

Cada medio de impugnación constituye una herramienta que se debe interponer en tiempo y forma oportunos, y están sujetos a requisitos singulares que establece la norma laboral.

Clases de recursos en materia laboral

a) Revocatoria: Es un medio de impugnación que tiene por objeto la enmienda de resoluciones de mero trámite por el mismo tribunal.

Procede: Contra las resoluciones que no sean definitivas.

Este recurso puede interponerse en dos momentos, esto, atendiendo a los siguientes dos supuestos: 1. Si la resolución fue dictada durante una audiencia o diligencia se interpondrá en el momento de la resolución; 2. Si la resolución fue dictada por el tribunal son la presencia de las partes se interpondrá la revocatoria dentro de 24 horas de notificada la resolución.

b) Nulidad: Es un medio de impugnación dado a la parte perjudicada para obtener la reparación de un error en el procedimiento.

Procede: Contra los actos y procedimientos en que se infrinja la ley, esto, cuando no sea procedente el recurso de apelación.

Este recurso se interpone dentro del tercer día de conocida la infracción, que se presumirá conocida inmediatamente en caso de que ésta se hubiere verificado durante una audiencia o diligencia y a partir de la notificación de los demás casos.

c) Aclaración: Es un medio de impugnación que tiene por objeto que el tribunal esclarezca los puntos dudosos, oscuros o contradictorios de la resolución.

Procede: Si los términos de la sentencia son oscuros, ambiguos o contradictorios, a efecto de que se aclare o rectifique su tenor.

Este recurso se interpone dentro de 24 horas de notificado el fallo.

d) Ampliación: Es un medio de impugnación que tiene por objeto obtener que el tribunal resuelva en la sentencia todos los puntos sometidos a su juicio por las partes o por mandato de la ley.

Procede: Si se omitió resolver alguno o algunos de los puntos sometidos a juicio.

Este recurso se interpone dentro de 24 horas de notificado el fallo.

e) Apelación:

Procede en contra de:

1. Las resoluciones que resuelva la nulidad, cuando fuere dictada en primera audiencia.

- En este caso la apelación no tiene efectos suspensivos, esto quiere decir que la apelación no impide el cumplimiento de la sentencia impugnada.
- Se interpone dentro de 24 horas de su notificación ante el tribunal que conoció en primera instancia.
- Si se declara procedente se elevan los autos a la Sala e Trabajo y Previsión Social, quien emitirá su debida resolución por medio de una sentencia.

2. Sentencias o autos que pongan fin al juicio.

- En este caso la apelación si tiene efectos suspensivos, esto quiere decir que la apelación si impide el cumplimiento de la sentencia impugnada (no es motivada).
- Se interpone dentro del tercer día de conocida la infracción ante el tribunal que conoció en primera instancia.
- Si se declara procedente se elevan los autos a la Sala e Trabajo y Previsión Social, la cual, dará audiencia por 48 horas a la parte recurrente, a efecto de que se expresen, los motivos de su inconformidad.

- Prosigue audiencia para recepción de pruebas, posteriormente se señala la vista y si no se emite auto para mejor fallar la sala procede a emitir sentencia.

Objetivos

- Determinar el recurso por medio del cual se puede impugnar una sentencia dentro de un procedimiento ordinario laboral.
- Reconocer los distintos medios de impugnación relacionados en la Ley.
- Establecer el tiempo y modo de impugnar una sentencia.
- Determinar que órganos conocen los medios de impugnación.

Materias y equipo

- Hojas papel bond tamaño oficio en blanco o con líneas
- Bolígrafos
- Código de Trabajo, Decreto 1441
- Ley del Organismo Judicial

*Estos materiales los deben de tener cada estudiante individualmente

Métodos:

- Analítico
- Deductivo
- Descriptivo

Procedimiento

- a) Organizar grupos de _____ personas.
- b) Analizar cuáles son las clases de impugnaciones que determina el Código de Trabajo.
- c) Hacer un cuadro de distribución de los remedios procesales que contempla la Ley y de los demás recursos que estipula.
- d) Analizar la forma y tiempo para apelar una sentencia dentro de un procedimiento ordinario laboral.
- e) Elaborar memorial de apelación de sentencia de procedimiento ordinario laboral, cuya base será del caso propuesto en la 3ra semana.

Reportar

- Minutos antes de finalizar la clase, cada estudiante deberá llenar una lista de asistencia en la cual consignará su nombre completo y firma.

Hoja de trabajo:

- Cada alumno (a) deberá elaborar un resumen de lo relacionado en la clase, consignando el nombre de los compañeros con los que hicieron grupo y el número de grupo que les fue asignado.
- Cada estudiante deberá elaborar un memorial de apelación de sentencia de un procedimiento ordinario laboral, el cual, deberá realizar de forma individual en máquina de escribir o a mano, en hojas oficio.

PRÁCTICA No. 04

NOMBRE: Medios de resolución de Conflictos Colectivos de Trabajo: La conciliación

Antecedentes:

Derecho colectivo de trabajo

Es el conjunto de principios, instituciones y normas jurídicas instrumentales, que regulan la solución de los conflictos colectivos o de carácter económico-social, que surgen con ocasión del trabajo, caracterizándose por referirse a intereses abstractos e indeterminados, y en los que generalmente no se discute la aplicación o interpretación de normas jurídicas, sino que a través de la decisión final, sea judicial o extrajudicial por medio de los medios de resolución de conflictos, por medio de los cuales se crean derechos.

El contenido del derecho procesal colectivo se conforma con todos los procedimientos que pueden tener lugar dentro del proceso colectivo en general siendo estos:

- a. Los conflictos colectivos de carácter económico-social, cuyo objeto es modificar las condiciones de contratación contenidas en la ley, en el contrato individual de trabajo o en un instrumento de normación colectiva (convenios colectivos, pactos colectivos o sentencia arbitral). En esta controversia participan, sindicatos, coaliciones y uno o varios patronos.
- b. Las actuaciones de las partes se asientan en actas que deben firmarse por lo integrantes del Tribunal y las partes, en la que constarán las posiciones de las partes en la etapa de conciliación como dentro del procedimiento de huelga y ante los Tribunales para documentar la secuencia del proceso.
- c. Las partes deben ser debidamente representadas. Si se trata de un sindicato, por los representantes legales, que pueden ser la totalidad de los miembros del comité ejecutivo en pleno o tres de sus miembros, acordado por las dos terceras partes del total de sus miembros, o por los delegados, si se trata de grupo coaligado.
- d. los conflictos colectivos de carácter jurídico o de derecho. Tiene parte en la controversia sindicatos, grupos coaligados y uno o varios patronos. Cuyo objeto es obligar el cumplimiento de normación colectiva convenios colectivos, pactos colectivos o sentencia arbitral), que son inobservados por una de las partes. Estos conflictos se realizan por falta de aplicación de normas colectivas que regulan convencionalmente las relaciones de trabajo entre parte. Al ser declarados procedentes estos conflictos pueden originar la condena en daños y perjuicios contra quien ha incumplido y el establecimiento de un plazo perentorio para cumplir.
- e. El arbitraje como procedimiento eventual, impuesto por la ley (obligatorio) o voluntario (adoptado mutuamente por las partes), cuyas controversias de carácter

económico social se sujetan al conocimiento y resolución de un tribunal arbitral, investido de jurisdicción, cuyo fallo constituye una sentencia que vendrá a crear mejores y nuevas condiciones de prestación de servicios, que únicamente pueden ser superados por una nueva sentencia arbitral, o bien, mediante la celebración de otro instrumento de normación colectiva.

Los conflictos colectivos de trabajo

En un Estado con vocación democrática una constante es el ideal de vivir en armonía y paz dentro del contexto social.

Ese anhelo se supone debe trascender al ámbito de las relaciones laborales, en los centros de trabajo, entre patronos y trabajadores. Sin embargo, esa armonía y paz puede verse diezmada ante la posibilidad de surgir dentro del centro de trabajo injusticias, como la no observancia de la normativa laboral y los instrumentos de normación colectiva, lo que provoca acciones reivindicativas por parte de los trabajadores como consecuencia de la ausencia de condiciones laborales adecuadas, para la prestación de sus servicios, como ejemplo: los bajos salarios, jornadas laborales extenuantes sin pagarse a las jornadas legales, la negativa patronal a la negociación colectiva y aspectos endógenos como los precios elevados de la canasta básica, etc.

La negativa de un patrono a mejorar las condiciones de prestación del trabajo, sea de mutuo propio o por la vía de la negociación colectiva, puede generar controversias entre patronos y trabajadores, situación que causaría el estallido de conflictos laborales llegando a dirimirlos en sede judicial o en una instancia extrajudicial, a través de los medios de resolución de conflictos colectivos de trabajo.

Se puede conceptualizar a los conflictos colectivos de trabajo como las diferencias que pueden suscitarse entre patronos y trabajadores como consecuencia a las modificaciones de las relaciones colectivas. Son las controversias o disputas que se dan con ocasión del trabajo entre las partes de la relación laboral, en las cuales, ya sea el empleador, trabajadores o ambos, actúan colectivamente organizados. En otras palabras, son las desavenencias que se desarrollan en el proceso productivo que tiene como protagonista a los trabajadores y empleadores. Estos conflictos son inherentes a la relación laboral y surgen por no llegar a un acuerdo sobre mejoras o por el incumplimiento de derechos preestablecidos.

Clasificación

Los conflictos colectivos de trabajo se clasifican en: **a) de tipo jurídico y derecho**, que implican un interés de grupo, y versan sobre el incumplimiento de la ley laboral o de los instrumentos de normación colectiva preestablecidos; y **b) de carácter económico-social**, que se promueven para demandar que se mejoren las condiciones de prestación de trabajo, que implican mejoras salariales y las demás materias que pueden ser objeto de esta clase de conflicto.

Medios de resolución de Conflictos Colectivos de Trabajo

La ley de la materia establece procedimientos específicos para que los trabajadores pueden resolver sus controversias, siendo una de estas las siguientes:

a) El arreglo directo: que es utilizado para cuestiones de poca trascendencia y que pueden ser fácilmente solventadas con una intervención corta de ambas partes.

Las características del arreglo directo son las siguientes:

- ✓ Es una instancia extrajudicial, que se insta previa a plantear el conflicto colectivo.
- ✓ La agotan patronos y trabajadores sindicalizados.
- ✓ El proyecto de pacto colectivo de condición de trabajo se hace llegar por medio de autoridad administrativa más cercana.
- ✓ La ley determina que el plazo para agotar la vía directa es de 30 días.
- ✓ El plazo empieza a correr a partir de la presentación de la solicitud.
- ✓ Al no arribar a un acuerdo sobre las estipulaciones, cualquiera da por agotada la vía directa para acudir a plantear el conflicto colectivo de carácter económico social, ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.
- ✓ La negativa del patrono a discutir un proyecto de pacto o un proyecto de convenio colectivo, también da lugar a plantear el conflicto colectivo.
- ✓ Pueden intervenir una autoridad administrativa de trabajo o cualquier otro y otro amigable componedor.

b) El arbitraje: en el que la Ley señala presupuestos específicos para llevar a cabo este procedimiento, mismo que puede ser obligatorio o voluntario.

Las características del arbitraje son las siguientes:

- ✓ Es eventual.
- ✓ Es alternativo.
- ✓ La sentencia que se dicta constituye un instrumento de normación colectiva.
- ✓ Tiene puntos de hecho y puntos de derecho.
- ✓ No es necesario que haya congruencia.
- ✓ Hay libertad y conciencia.
- ✓ La sentencia tiene un plazo de vigencia.
- ✓ La apreciación y valoración de la prueba debe hacerse de acuerdo al leal saber y entender de los jueces.
- ✓ Asegura la paz en el centro de trabajo.
- ✓ Es el único tribunal que tiene facultad de dictar sentencia ultra petita.

c) La conciliación: que es la vía utilizada cuando las controversias son susceptibles de provocar alguna huelga o paro, por lo trascendental de las circunstancias.

Las características de la conciliación son las siguientes:

- ✓ No puede durar más de 15 días.
- ✓ La conciliación es controlada por un tribunal pluripersonal.
- ✓ No se admiten recusaciones, excepciones.
- ✓ Es inadmisibles la interposición de recursos.
- ✓ Las decisiones del tribunal no tienen carácter vinculante, puesto que solo se hacen recomendaciones.
- ✓ Si las partes aceptan las recomendaciones se suscribe convenio que termina con el proceso, el cual, tiene vigencia por el plazo que acuerden, si se omite el requisito del plazo, se entiende que el plazo es de un año.
- ✓ Las recomendaciones que hace el Tribunal constituyen base para el conocimiento del tribunal de arbitraje, en caso lo conozca un tribunal de esa naturaleza.

Objetivos

- Identificar que clases de conflictos colectivos pueden surgir de la relación laboral.
- Identificar y diferenciar las tres clases de resolución de conflictos colectivos.
- Reconocer las fases de la conciliación.
- Determinar la función del abogado como asesor de grupos colectivos laborales.
- Reconocer que procedimiento de resolución de conflictos colectivos es el idóneo, según los casos que se puedan suscitar.

Materias y equipo

- Hojas papel bond tamaño oficio en blanco o con líneas
- Bolígrafos
- Código de Trabajo, Decreto 1441
- Ley del Organismo Judicial

*Estos materiales los deben de tener cada estudiante individualmente

Métodos:

- Analítico
- Deductivo
- Descriptivo
- Simulacro de audiencia de conciliación de conflicto colectivo de carácter económico social

Procedimiento

- a) Organizar grupos de _____ personas.
- b) Nombrar a tres (3) personas que van a fungir como delegados de un sindicato ficticio, se debe nombrar de igual forma a una persona que tendrá el rol de patrono y otra persona que integrará el Tribunal de conciliación, que para efectos didácticos será unipersonal.
- c) Se deberá elaborar un pliego de peticiones.
- d) Juez escuchará por separado a los delegados del sindicato y al patrono.
- e) Posteriormente en el acto Juez convoca a las partes y les propondrá medios o bases de arreglo.
- f) Se llegará a un acuerdo que deberá constar en acta escrita.

Reportar:

- Minutos antes de finalizar la clase, cada estudiante deberá llenar una lista de asistencia en la cual consignará su nombre completo y firma.

Hoja de trabajo:

- Cada alumna (o) deberá elaborar un resumen de lo analizado según el rol que haya desenvuelto en el simulacro de audiencia de conciliación de conflicto colectivo realizado, consignando el nombre de los compañeros con los que hicieron grupo y el número de grupo que les fue asignado.
- En caso de que, por cuestiones de tiempo no participen todos los alumnos (as) en el simulacro de audiencia, las personas que no hayan disertado deberán elaborar un acta de arreglo de conciliación de un caso ficticio a discreción del estudiante, el cual, deberá realizar de forma individual en máquina de escribir o a mano, en hojas oficio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. FERNÁNDEZ MOLINA, LUIS. Derecho Laboral Guatemalteco. Editorial Oscar de León Palacios.
2. LÓPEZ LARRAVE, MARIO. Introducción al Estudio del Derecho Procesal de Trabajo. Editorial Universitaria Universidad de San Carlos de Guatemala.
3. CHICAS HERNÁNDEZ, RAÚL ANTONIO. Introducción al Derecho Procesal del Trabajo. Litografía Orión.