

UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia

Programa de Actualización y Cierre Académico



Eficacia del cumplimiento del principio de oralidad del juicio ordinario laboral, implementado por la Corte Suprema de Justicia de Guatemala

-Tesis de Licenciatura-

Luís Pedro Recopachi Solís

Guatemala, octubre 2013

**Eficacia del cumplimiento del principio de oralidad del
juicio ordinario laboral, implementado por la Corte
Suprema de Justicia de Guatemala**

-Tesis de Licenciatura-

Luís Pedro Recopachi Solís

Guatemala, octubre 2013

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Rector	M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus
Vicerrectora Académica y Secretaria General	M. Sc. Alba Aracely Rodríguez de González
Vicerrector Administrativo	M.A. César Augusto Custodio Cobar

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y JUSTICIA

Decano	M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Coordinador de Exámenes Privados	M. Sc. Mario Jo Chang
Coordinador del Departamento de Tesis	Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla
Director del programa de tesis	Dr. Carlos Interiano
Coordinador de Cátedra	M.A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán
Asesor de Tesis	M. Sc. Arnoldo Pinto Morales
Revisor de Tesis	M.A. Manuel Guevara Amézquita

TRIBUNAL EXAMINADOR

Primera fase

Lic. Eduardo Galván Casasola

Lic. Carlos Enrique Godinez Hidalgo

Lic. José Antonio Pineda Barales

Lic. Mario Jo Chang

Segunda fase

Licda. Sandra Lorena Morales

Licda. Flor de Maria Samayoa

Lic. Víctor Manuel Moran

Lic. Jorge Canel García

Tercera fase

Licda. Jacqueline Paz

Licda. Vilma Corina Bustamante

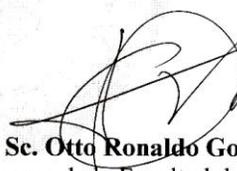
Licda. Karla Palacios

Licda. Elisa Álvarez Sontay

Licda. Maria Victoria Arreaga

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, dieciséis de mayo de dos mil trece.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **EFICACIA DEL CUMPLIMIENTO DEL PRINCIPIO DE ORALIDAD DEL JUICIO ORDINARIO LABORAL, IMPLEMENTADO POR LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA EN GUATEMALA**, presentado por **LUIS PEDRO RECOPACHÍ SOLÍS**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), reúne los requisitos de esta casa de Estudios, es procedente **APROBAR** dicho punto de tesis y para el efecto se nombra como Tutor al Licenciado **ARNOLDO PINTO MORALES**, para que realice la tutoría del punto de tesis aprobado.



M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

DICTAMEN DEL TUTOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **LUIS PEDRO RECOPACHÍ SOLÍS**

Título de la tesis: **EFICACIA DEL CUMPLIMIENTO DEL PRINCIPIO DE ORALIDAD DEL JUICIO ORDINARIO LABORAL, IMPLEMENTADO POR LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA EN GUATEMALA**

El Tutor de Tesis,

Considerando:

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

Segundo: Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó la investigación de rigor, atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

Tercero: Que ha realizado todas las correcciones de contenido que le fueron planteadas en su oportunidad.

Cuarto: Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

En su calidad de Tutor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 01 de agosto de 2013

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"


M. A. Arnoldo Pinto Morales
Tutor de Tesis



UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, cinco de agosto de dos mil trece.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **EFICACIA DEL CUMPLIMIENTO DEL PRINCIPIO DE ORALIDAD DEL JUICIO ORDINARIO LABORAL, IMPLEMENTADO POR LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA EN GUATEMALA**, presentado por **LUIS PEDRO RECOPACHÍ SOLÍS**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), ha cumplido con los dictámenes correspondientes del tutor nombrado, se designa como revisor metodológico al Licenciado **MANUEL GUEVARA AMÉZQUITA**, para que realice una revisión del trabajo presentado y emita su dictamen en forma pertinente.



M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

DICTAMEN DEL REVISOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **LUIS PEDRO RECOPACHÍ SOLÍS**

Título de la tesis: **EFICACIA DEL CUMPLIMIENTO DEL PRINCIPIO DE ORALIDAD DEL JUICIO ORDINARIO LABORAL, IMPLEMENTADO POR LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA EN GUATEMALA**

El Revisor de Tesis,

Considerando:

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

Segundo: Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó su trabajo atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

Tercero: Que ha realizado todas las correcciones de redacción y estilo que le fueron planteadas en su oportunidad.

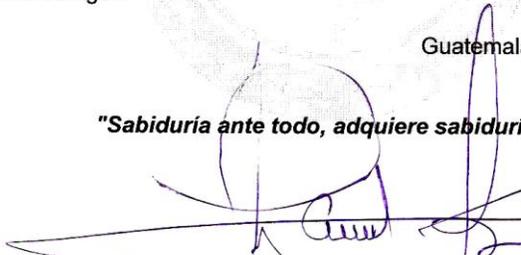
Cuarto: Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

En su calidad de Revisor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 28 de agosto de 2013

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"


M. A. Manuel Guevara Áñezguita
Revisor Metodológico de Tesis



DICTAMEN DEL DIRECTOR DEL PROGRAMA DE TESIS

Nombre del Estudiante: **LUIS PEDRO RECO PACHÍ SOLÍS**

Título de la tesis: **EFICACIA DEL CUMPLIMIENTO DEL PRINCIPIO DE ORALIDAD DEL JUICIO ORDINARIO LABORAL, IMPLEMENTADO POR LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA EN GUATEMALA**

El Director del programa de Tesis de Licenciatura,

Considerando:

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

Segundo: Que el tutor responsable de dirigir su elaboración ha emitido dictamen favorable respecto al contenido del mismo.

Tercero: Que el revisor ha emitido dictamen favorable respecto a la redacción y estilo.

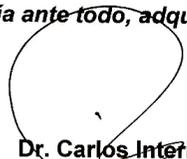
Cuarto: Que se tienen a la vista los dictámenes favorables del tutor y revisor respectivamente.

Por tanto,

En su calidad de Director del programa de tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 03 de septiembre de 2013

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"



Dr. Carlos Interiano
Director del programa de tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia



ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **LUIS PEDRO RECOPACHÍ SOLÍS**

Título de la tesis: **EFICACIA DEL CUMPLIMIENTO DEL PRINCIPIO DE ORALIDAD DEL JUICIO ORDINARIO LABORAL, IMPLEMENTADO POR LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA EN GUATEMALA**

El Director del programa de tesis, y el Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

Considerando:

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

Segundo: Que ha tenido a la vista los dictámenes del Tutor, Revisor, y del director del programa de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención ha llenado los requisitos académicos de su Tesis de Licenciatura, cuyo título obra en el informe de investigación.

Por tanto,

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

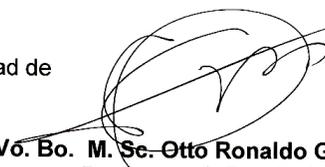
Guatemala, 04 de septiembre de 2013

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

Dr. Carlos Interiano
Director del programa de tesis Facultad de
Ciencias Jurídicas y Justicia



Vo. Bo. M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia



Nota: Para efectos legales, únicamente el sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.

INDICE

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
1. Antecedentes y evolución histórica del Derecho de trabajo	1
2. Principios procesales del Derecho de trabajo.	12
3. El juicio ordinario Laboral y su tramitación antes de la aplicación de la oralidad	20
4. Implementación de la oralidad en el proceso ordinario Laboral	33
5. Implementación de la oralidad en la audiencia dentro del juicio ordinario laboral	37
6. Eficacia y deficiencias de la implementación de la oralidad en el proceso ordinario Laboral.	41
Aporte personal	43
Conclusiones	46
Referencias bibliograficas	48

Resumen

El presente artículo contiene un análisis de la evolución histórica que ha tenido el Derecho Laboral en Guatemala, desde sus inicio como un Derecho no reconocido, hasta los avances que se han tenido tanto procedimental, tecnológico y en su legislatura en donde se le ha dado una nueva panorámica de lo que en la actualidad es el Derecho de Trabajo, por medio de la actualización del procedimiento en el proceso ordinario Laboral y los avances que se han realizado con ayuda del Organismo Judicial y diversas entidades extranjeras, con el objetivo de cumplir con el espíritu de la norma que es el velar por el cumplimiento de las normas Laborales y proteger a la parte mas vulnerable como lo es el trabajador, ejercitando el principio de *In dubio pro operario*, y el principio constitucional de tutela hacia el trabajador.

Se han realizado avances sumamente importantes en cuanto a metodología de celebración de audiencias dando prioridad a la oralidad, haciendo esto una herramienta que no solo hace una tramitación ágil y fidedigna, si no que incrementa la seguridad y confianza tanto del patrono, como del trabajador hacia el

órgano jurisdiccional bajo el cual esta poniendo de conocimiento sus pretensiones el usuario, se hace una panorámica mas transparente del actuar de los funcionarios públicos y se logra una verdadera inmediación por parte de los Jueces que conocen el caso.

Todo esto se logra mediante la implementación y ejercicio de la oralidad la cual ya estaba regulada en el artículo 321 del Código de Trabajo pero no había sido cumplida a cabalidad. Y se puso en uso al llevar las audiencias en forma eminentemente oral dejando constancia en audio y video. Lo cual hace que sea un proceso más ágil y lograr una justicia pronta y cumplida.

Palabras Clave

Juicio ordinario. Proceso. Principio de oralidad. Audio. Video.

Introducción

La finalidad del presente Artículo especializado es el análisis de la eficacia de la implementación del método de la oralidad en el proceso laboral, ya que esta nueva modalidad además de ser un principio, viene a complementar en cuanto a eficacia el procedimiento laboral que se había venido utilizando, el cual está previsto en la Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República, y por procedimientos adoptados por los órganos jurisdiccionales laborales en Guatemala, ya que como bien lo establece los principios procesales fundantes del Derecho Laboral el Derecho se debe de adaptar a la realidad nacional, ya que el antiguo método utilizado paso a ser un proceso excesivamente escrito, lento, burocrático, y oneroso para las partes que intervienen en el mismo el cual no garantizaba una tutela efectiva de los Derechos de los trabajadores afectados, como lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, norma Laboral vigente como rama del Derecho Público, ya que al momento de su aplicación, el interés social prevalece sobre el interés privado o particular, y que su espíritu es de orden público y su cumplimiento obligatorio.

Hasta hace unos meses la tramitación del juicio ordinario Laboral se llevaba exclusivamente en forma escrita, la oralidad era casi nula en el sentido de que todas y cada una de las fases del proceso Laboral en audiencia y sus incidencias se tenían que dejar plasmados en un cien por ciento en papel a través de memoriales y actas.

En la actualidad la Corte Suprema de Justicia implemento un mecanismo en la tramitación del Juicio Ordinario Laboral específicamente en la audiencia establecida en el artículo 335 del código de trabajo, la cual se basa en la implementación de la oralidad al cien por ciento y en dejar plasmado en sistema de audio y video lo actuado en dicha audiencia por lo que se anula por completo el uso de lo escrito y el uso de papel, así mismo le da una participación presencial activa a cada uno de los sujetos que intervienen en la tramitación del juicio.

De lo anterior se han obtenido críticas tanto positivas como negativas por consiguiente es importante dar a conocer sobre la eficacia de la implementación de la oralidad en el juicio ordinario laboral en el sistema de administración de justicia y del personal auxiliar y funcionarios de justicia que intervienen.

1. Antecedentes y evolución histórica del Derecho de Trabajo

El Derecho Laboral, es una de las ramas del Derecho más nuevas tanto en su normativa y aplicación a comparación de las demás ramas del Derecho (Derecho Civil y Derecho Penal) que como es bien sabido el trabajo o el desempeño de una labor se remonta desde el génesis del mundo y esto documentado tanto por relatos bíblicos como la historia, teniendo sustento en la regla establecido que dice que el hombre tendrá que trabajar para sobrevivir, de lo cual el hombre ha venido desempeñando trabajos que carecían de normas que protegieran tanto al trabajador como al empleador o patrono puesto que no existía legislación Laboral y no se veía la necesidad del mismo, ya que no existía una sociedad mercantilista y de consumo como en la actualidad, aunque si existía una relación de intercambio de bienes debido a las necesidades que se manifestaban en su momento.

Una de las pocas muestras del Derecho Laboral se encuentra en el Código de Hammurabi en donde se pone de manifiesto algún tipo de norma de carácter Laboral en donde se delimita o

se hace mención de la relación entre trabajador y patrono. Posteriormente en las leyes de Marcu las cuales surgen posteriormente y en donde se delimita el horario o periodo de descanso que se basaba en algo muy primitivo y sencillo desprovisto a que se basaba en el día y la noche se trabaja de día se descansa de noche situación que ya daba los primeros indicios de una regulación de la relación Laboral

En la Roma clásica el trabajo estaba designado específicamente a los esclavos los cuales tenían el grado menor que los animales en la escala jerárquica en la sociedad romana

En la Edad Media es donde después de la caída del imperio romano se vivió una etapa de oscuridad en el tema de evolución del Derecho Laboral ya que en ese tiempo era limitada la educación y por consiguiente el Derecho era casi desconocido para la sociedad a excepción de algunos pocos privilegiados que pertenecía a la clase dominante o de la realeza.

En la Edad Media se dio un fenómeno el cual fue denominado feudalismo, el cual consistía en la explotación de la tierra por

los señores feudales o terratenientes en donde se podían encontrar artesanos y profesionales ahí se reconoce por primera vez agrupaciones de personas que tienen conocimiento y desempeñan sus labores en alguna actividad específica, lo que hace que los señores feudales le reconozcan su existencia y le den valor.

Al final de la Edad Media se da un cambio ya que se despierta la mentalidad del ser humano por el atesoramiento de bienes materiales en base al poder adquisitivo que se logra a través de los frutos del trabajo. Lo cual trae como consecuencia una nueva era en una sociedad consumista en la que se detona la llamada época de la revolución industrial, en donde se empieza a hacer uso de la maquinaria y explotación de los bienes que el ser humano tiene a su alcance para satisfacer las necesidades de las masas de productos y bienes.

Esto abre paso a la Edad Moderna en donde surge el inicio de clases sociales como lo son la burguesía que si bien se daba una división de clases se puede decir que este sector inyectó el factor económico constituyendo el sector capitalista en los estados siendo la clase dominante y sobresaliente económicamente, y el proletariado que fue la parte obrera

dando la fuerza de producción y siendo el sector menos afortunado por ser explotado al no pagarle sueldos justos. Desarrollándose la industria específicamente en países europeos como en Francia.

En la Edad Contemporánea surge debido a la revolución francesa a finales del siglo XVIII uno de los más importantes logros para el mundo y es el nacimiento del Estado como una organización naciendo así, diversos regímenes como el estado demócrata, comunista en donde se empieza a desarrollar el Derecho Laboral. A consecuencia de ello en el año de 1940 surge el manifiesto comunista del Derecho del trabajo como programa autónomo y principios los cuales presentaban un problema al no poder encuadrarse en ninguna rama del Derecho creando así el Derecho Laboral por primera vez.

En Guatemala podemos delimitar nuestro Derecho Laboral en épocas empezando por la época pre-colonial en donde con la llegada de los españoles la población maya fue utilizada como esclavos sin ningún tipo de remuneración más que solo el Derecho de vivir.

Posteriormente en la época colonial se estableció normas Laborales en las que beneficiaban únicamente al gobierno o a terratenientes en la conocida “leyes de Indias” y en grupos destinados a servir las fincas de los españoles o gobernantes en una forma obligatoria, por las instituciones del repartimiento y la encomienda y el nuevo repartimiento y la nueva encomienda.

Nace la corporación gremial era una manera de controlar la actividad de los hombres evitando los movimientos sindicales como protestas evitando la organización de los mismos y su lucha por los Derechos Laborales, se pone en práctica las Leyes de Indias que buscaba el proteger a los indígenas de los múltiples abusos de sus conquistadores, en los siguientes aspectos:

- a) regulaba la fijación de salarios justos y suficientes.
- b) Determinaban la fijación de tales salarios por personas según su conocimiento.
- c) El trabajo solamente podía ser diurno aunque los indígenas estuvieran anuentes a trabajar de noche.

- d) Mandaban la fijación de precios a los artículos de primera necesidad los cuales eran vendidos en proveedurías fiscales.
- e) Se creaban hospitales, sostenidos con subvenciones oficiales y cotizaciones de patronos y obreros, para obreros enfermos.
- f) Establecían el pago de medio salario durante la curación de los trabajadores accidentados.
- g) Había prohibición de ocupar a menores de dieciocho años en los obrajes.
- h) Debía pagarse el salario cada semana, sin deducciones que excedieran de su cuarta parte.
- i) Reglamentaban el trabajo a destajo, de manera que hubiera intervención de la autoridad y los patronos no pudieran pactarlo atendiendo solo a su voluntad e interés.
- j) Obligaban a pagar el salario en dinero efectivo, k) Regulaban las licencias con goce de salario en los obrajes.

l) No permitían ocupar mujeres y niños en las estancias e ingenios, sin embargo si era a título de aprendizaje podía emplearse el trabajo de niños varones.

m) Fijaban como obligatorios los descansos en días domingos y días de fiestas de guardar.

n) Los pleitos entre indios, o con ellos, según las leyes de indias, debían dirimirse sumariamente y determinarse a “verdad sabida”. Lo cual represento un gran logro para la sociedad y el pueblo indígena en ese tiempo.

Así se dio paso a lo que fue la Época independiente, llamado también el período liberal el cual se caracterizó en Guatemala por la no aplicación y poca atención por dictar una legislación social justa y por cumplir con las escasas normas Laborales existentes. Como en el resto de América, la legislación de indias no tuvo en Guatemala ningún sustituto después de 1821 y el trabajador sobre todo indígena quedó en el más absoluto desamparo. Fue hasta 1871 en que la llamada revolución liberal emitió un Código Civil y este se aplica al trabajo enfocadas desde un punto de vista liberal e individualista, la que contienen distintas modalidades esclavistas de trabajo que aseguran la

mano de obra gratuita o precariamente pagada, en trabajos forzados de caminos, obras públicas, agricultura, etc.

El licenciado López Larrave afirma que:

“Durante la época comprendida entre la caída de la dictadura de Manuel Estrada Cabrera (1920) y el advenimiento de la dictadura de Jorge Ubico (1931), nació el movimiento sindicalista guatemalteco habiéndose constituido numerosos sindicatos y las primeras centrales obreras, con diferentes lineamientos ideológicos. Como consecuencia de ello, se plantearon los primeros conflictos colectivos de carácter económico y social en Guatemala, ejerciéndose por primera vez los Derechos Laborales”. Pág. 38, 1974

En la década de 1920 a 1930 se constituye la primera etapa del sindicalismo, siendo una importante etapa en la historia del Derecho Laboral en Guatemala.

El período revolucionario comprendido desde 1944 hasta 1954 cuando es derrocado el presidente Jacobo Arbenz Guzmán, el pueblo guatemalteco por primera vez en la historia política de Guatemala gozaba de una efectiva protección y defensa de los intereses de la clase trabajadora por la legislación de una normativa Laboral que velaba por la seguridad social de los

trabajadores, por la tierra y asistencia técnica y crediticia por medio de la Ley de Reforma Agraria

Con la revolución de 1944 nace el Derecho Laboral en Guatemala, con sentido tutelar de los trabajadores, brindándoles protección jurídica preferente frente al capital, para compensar su desigualdad económica, inspirada en las doctrinas más avanzadas de la época, identificadas con la clase trabajadora.

Se logra la promulgación de un ordenamiento legal específico denominado Código de Trabajo el cual entró en vigor el 1º. De mayo de 1947, en conmemoración al día internacional del trabajo, contenido en el Decreto 330 del Congreso de la República, plasmando el espíritu tutelado contenido en la Carta Magna de 1945 sobre materia Laboral, e incorpora superando las garantías mínimas para los trabajadores creando instituciones en beneficio al trabajador y al patrono.

Posteriormente el 16 de agosto de 1961 entra en vigor el Código de Trabajo que se utiliza en la actualidad y que es identificado como el Decreto 1441 del Congreso de la República y reformado por el Decreto 1448, el cual viene a

reformular el Código anterior Dto. 330 de la revolución y al Dto.570 de Castillo Armas, el cual no introduce beneficios para los trabajadores

1.1 El Derecho Laboral después de la implementación del Decreto 1441 del Congreso de la República

En el Derecho Laboral después de las reformas que se efectuaron al decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala se regularon nuevos beneficios hacia el trabajador lo cual incremento sus beneficios y prestaciones así como logra la titularidad que busca la Constitución Política de la Republica, ya que introduce modificaciones mejorando las garantías Laborales esto ayudado con la entrada en vigencia con la constitución en el año de 1966 en la cual reproduce casi todos los principios fundamentales contenidos en las garantías sociales de la Constitución de 1945 que protegen a los trabajadores y trabajadoras, así como al menor de edad que puede ser empleado estableciendo la edad mínima para ello, y el horario de trabajo. Se incorpora las garantías del aguinaldo, así como reconoce el Derecho a sindicalizarse a trabajadores y

patronos, y el Derecho a huelga y el paro, prohíbe la huelga para los burócratas y establece la posibilidad de militarizar los servicios públicos, sólo por el Derecho genérico de asociación, permite el sindicato de los trabajadores del Estado y de las instituciones descentralizadas que se mantengan con fondos públicos establece que deben regirse por una ley específica (actual Ley del Servicio Civil), no permite que se les aplique el Código de Trabajo como en la Constitución del 45.

En la actualidad el Derecho Laboral se encuentra altamente reforzado, tanto por políticas internas como por instituciones internacionales como lo es la organización Internacional del Trabajo OIT, entidad internacional a la cual está adherida Guatemala y en la cual es signatario de los diversos convenios y tratados concernientes a velar por los Derechos de los trabajadores por consiguiente después de las reformas provenientes del decreto se ha tenido múltiples avances en el Derecho Laboral y su aplicación y cumplimiento dando una más amplia certeza jurídica y cumplimiento de los Derechos de los trabajadores.

2. Principios procesales del Derecho de Trabajo

Los principios procesales se pueden describir como los pilares que sostiene el andamiaje del Derecho de trabajo y que se encuentran plasmados por medio de la ley positiva nacional e internacional vigente.

En el Derecho de trabajo los principios se definen como pilares, directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas Laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del Derecho.

Los principios fundamentales del Derecho de trabajo son:

a. Tutelaridad

El Derecho Laboral busca proteger el Derecho de la parte mas débil que en la mayoría de las veces se encuentra reflejado en el trabajador con relación al patrono, visto desde el punto de vista económico, y el estado para compensar esa desigualdad establece en el cuarto considerando el principio de la siguiente manera:

“El Derecho de trabajo es un Derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”.

b. Garantías mínimas

El Derecho de trabajo constituye un conjunto de garantías sociales mínimas, las cuales tienen las siguientes características:

- a. Mínimas.
- b. Protectoras del trabajador.
- c. Irrenunciable únicamente para el trabajador.

Se considera que son las garantías mínimas ya que estos son los requerimientos mínimos para el ejercicio de sus funciones

Esto lo encontramos regulado en la literal b) del cuarto considerando del Código de Trabajo en donde señala: “El Derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada

empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo”.

La Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 102 establece: “Son Derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades...”

c. Necesario e imperativo

Este principio se basa en que se debe de resguardar la justicia y equidad entre el trabajador y el patrono y hacerla cumplir y obliga a las partes a regular toda relación Laboral conforme al Derecho de Trabajo.

Lo podemos encontrar regulado en el cuarto considerando literal c) del Código de Trabajo en donde se desarrolla de la siguiente manera: “El Derecho de trabajo es un Derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del Derecho limita bastante el principio

de la autonomía de la voluntad, propio del Derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social”.

d. Realista y objetivo

Esto se encuentra enmarcado en el cuarto considerando inciso d) en donde señala: El Derecho de Trabajo es un Derecho realista y objetivo:

Lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado su basamento esta sustentada en la equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

e. Es un Derecho público

La literal e) del cuarto considerando del Código de Trabajo, establece:

El Derecho de trabajo es una rama del Derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”.

El Artículo 14 del Código de Trabajo, preceptúa: “El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes y que en lo futuro se establezcan en Guatemala...”

Este principio se ve encaminado en proteger a la población en general, en busca del interés público ya que este prevalece sobre el bien particular

f. Irrenunciabilidad

Consiste en la prohibición que señala las leyes de trabajo de renunciar a todos los beneficios y garantías mínimas inherentes al trabajador por estar catalogadas como imperativas y de obligatorio cumplimiento aun en contra de voluntad de terceros

El Código de Trabajo establece que “El Derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador únicamente irrenunciables para éste”.

El Artículo 106 de la Constitución Política de República de Guatemala estipula que: “Los Derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva y en la forma que fije la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se exprese en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que implique renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los Derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo...”

g. Democrático

La literal f) del cuarto considerando del Código de Trabajo indica que: “El Derecho de trabajo es un Derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación

económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos”.

h. Sencillez y antiformalismo

El Derecho de trabajo es sencillo y antiformal esto quiere decir que no es que carezca de formalismo, sino que es un Derecho practico sencillo en el entendido de que un trabajador con el más mínimo conocimiento puede llegar a un órgano jurisdiccional a ejercitar sus pretensiones.

A comparación de las demás ramas del Derecho el área Laboral no tiene mayores directrices para su tramitación, se deben de seguir con los mínimos requisitos que se señala en el código de trabajo, como por ejemplo en la demanda inicial se cuenta con las directrices contenidas en el artículo 332 del código de trabajo, de las cuales si no se llenan estos requisitos, no se rechazara la solicitud pero para darle tramite se deberá de pedir subsanar dichos requerimientos mínimos.

i. Conciliatorio

Este principio implica que dentro de una relación jurídica Laboral para llegar a un acuerdo ambas partes de la relación, sacrifiquen parte de sus intereses para llegar a un arreglo, en un asunto, sin violar otros principios y garantías que favorecen a los trabajadores.

j. Inmediación

Es el acto de intervención del juez en las actuaciones que se den en el proceso para dar una seguridad jurídica y garantizar una impartición de justicia en forma imparcial

k. In dubio pro operario

Este principio señala, que en caso de duda en cuanto a la interpretación o aplicación de dos normas legales que regulen una misma situación en materia Laboral, se interpretarán en favor de los trabajadores.

I. Oralidad

este principio se basa en que las actuaciones dentro del proceso sean eminentemente oral, dando a conocer a plenitud

de viva voz las pretensiones de las partes pudiendo intimar el juzgador para tener una mejor perspectiva del caso que se dilucida.

3. El juicio ordinario laboral y su tramitación antes de la aplicación de la oralidad.

3.1 Definición de juicio ordinario laboral

El juicio Laboral es el procedimiento judicial seguido ante un órgano jurisdiccional denominados juzgados de trabajo y previsión social, cuya finalidad es obtener mediante una sentencia o fallo el cumplimiento de una pretensión ejercitada por el actor o trabajador según sea el caso.

Auxiliado de mecanismos procedimentales establecidos en el Código de Trabajo para dilucidar las diferencias entre trabajadores y patronos, o entidades sindicales de patronos y trabajadores, dicho proceso consta de varias fases las cuales se encuentran reguladas desde la interposición de la demanda en donde se plasma los requerimientos o pretensiones lo cual debe llenar ciertos requisitos los cuales están contemplado en

el artículo 332 del Código De Trabajo, y la tramitación específica contenida en el artículo 321 del Código de Trabajo, y todas las fases procedimentales los cuales se encuentran regulados en la ley específica.

El juicio ordinario Laboral en su artículo 321 del Código de Trabajo como un juicio oral y se tiene contemplado el uso de escritos, memoriales, y resoluciones judiciales, aunque esto no están sujetos a formalidades estrictas por el poco formalismo del cual está provisto el Derecho Laboral.

3.2. Tramite del juicio ordinario laboral

El trámite del juicio ordinario Laboral está provisto de varias fases las cuales se enmarcan o delimitan etapas de las cuales pueden devenir diversas actuaciones o incidencias las cuales se describen a continuación:

a. Interposición de la demanda:

La demanda puede ser planteada en forma oral o escrita y esta desprovista de mayores formalidades pero debe de cumplir con los requerimientos mínimos contenidos en el artículo 332 del código de trabajo que son:

- a) Designación del juez o tribunal, a quien se dirija;
- b) Nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad y lugar donde recibe notificaciones;
- c) Relación de los hechos en que se funda la petición;
- d) Nombres y apellidos de la persona o personas a quienes se reclama un Derecho o contra quienes se ejercita una o varias acciones e indicación del lugar en donde pueden ser notificadas;

Enumeración de los medios de prueba con que acreditarán los hechos individualizándolos en forma clara y concreta según su naturaleza.

- f) Peticiones que se hacen al tribunal, en términos precisos;
- g) Lugar y fecha; y
- h) Firma del demandante o impresión digital del pulgar Derecho

En dicho escrito inicial se deberán de plasmar a exactitud las pretensiones que se desean por parte del demandante e individualizar en contra de quien se desea ejercitar la demanda,

dicho escrito debe ser calificado por el juez quien le dará trámite a la demanda y resolverá las peticiones preliminares que sean procedentes decretando las medidas precautorias pertinentes, embargos precautorios, medidas que resguarden o protejan los intereses del actor y garanticen los resultados del proceso, previo a su calificación y de llenar la totalidad de los requisitos mínimos establecidos en la norma se procederá a señalar fecha y hora para la comparecencia a la audiencia en donde se va a dilucidar los requerimientos de ambas partes tanto como la del actor como la del demandado.

b. Primera audiencia:

Si la demanda se ajusta a lo establecido en los requerimientos mínimos el Juez del Juzgado de Admisibilidad señalará día y hora para la audiencia para juicio ordinario Laboral remitiendo al Juzgado de Instancia de Trabajo y Previsión Social para continuar con el trámite del proceso y la celebración de la audiencia, en la que deben de presentarse ambas partes con sus medios de prueba, en la resolución que convoca a la audiencia se hace mención de las prevenciones y

conminatorias bajo las cuales deben de presentarse cada una de las partes.

C. Fases de la audiencia laboral

c.1 Fase de la comparecencia:

En esta etapa se verifica la comparecencia de las partes que intervienen en el proceso (demandante, demandado, abogados auxiliares, testigos) deben de ser plenamente identificados y si son representantes debe verificarse que estén facultados para su comparecencia

c.2 Fase de la ampliación, modificación o ratificación de la demanda:

La parte Demandante tiene la facultad de ser necesario ampliar o modificar algún hecho o pretensión hasta antes de que la parte demandada tome una postura en el proceso al contestar la demanda.

O si es el caso de que se ajusta y se encuentra conforme con las pretensiones descritas en el memorial inicial de demanda y sus ampliaciones se ratificara la misma procediendo a seguir con el trámite del proceso.

c.3 Fase contestación de la demanda, interposición de excepciones u otras posturas

La parte demandada tiene la facultad de previo a contestar la demanda plantea excepciones dilatorias según lo regulado en el Código de Trabajo en su artículo 342 del Código de Trabajo, las cuales deben ser resueltas antes de proseguir con el proceso con el objeto de depurar el proceso en cuanto a las pretensiones que se ejercitan u defectos que se observen en el proceso.

La parte demandada si se opone a la demanda puede contestar la demanda en sentido negativo en donde debe hacer ver y expresar todas y cada una de sus inconformidades proponer sus medios de prueba y hacer su solicitud al juez, según lo regulado en el artículo 338 del código de trabajo.

Así mismo el demandado puede reconvenir o contra demandar pudiéndolo hacer en la misma audiencia en el mismo acto de contestación de demanda la cual debe de llenar los requisitos establecidos en los artículos 332, 333, 334 del Código de Trabajo.

Podrá en la contestación de demanda el demandado conjuntamente con la oposición o contestación de la demanda interponer las excepciones perentorias las cuales servirán para desvanecer las pretensiones del actor y se resolverán en definitiva en sentencia.

Así mismo la parte demandada podrá allanarse a la demanda aceptando total o parcialmente la misma haciendo sus pronunciamientos respectivos

c.4 Fase de la contestación de la reconvención:

En la reconvención la parte demandante se convierte en la demandada teniendo el Derecho a contestar la reconvención y propone y diligencia los medios de prueba ofrecidos en el planteamiento del mismo las cuales están reguladas en el Código de Trabajo y lo que no esta en ese cuerpo legal se

utilizara supletoriamente con el Código Procesal Civil y Mercantil

c.5 Fase de la conciliación:

Esta fase de conciliación es una fase obligatoria dentro del proceso ordinario Laboral, ya que el espíritu del proceso es resolver las controversias que nazcan de trabajadores y patronos, en forma ágil y basados en los principios tutelares y normas Laborales; el objeto de esta etapa es que el juez medie para llegar a un acuerdo siempre y cuando no se menoscaben los Derechos Laborales irrenunciables del trabajador, en el entendido de que ambas partes ceden en cuanto a los Derechos que le corresponden.

c.6 Recepción de los medios de prueba:

En esta etapa el juez diligenciará todas las pruebas que hayan sido aprobadas para su diligenciamiento, siempre y cuando hayan sido ofrecidas por las partes en su momento procesal oportuno y estas pueden ser las siguientes:

- a) Se diligencia confesión Judicial que deberá absolver el Actor o el demandado.

- b) Se diligencia la exhibición de documentos solicitada.
- c) Se diligencia la declaración Testimonial solicitada por el actor o por el demandado.
- d) Se diligencia la inspección ocular.
- e) Se procede a recabar Informes.
- f) Se cierra el acta la que es leída a los intervinientes quienes la ratifica acepta y firma.

D. Segunda audiencia

Según lo regulado en el artículo 346 del Código de trabajo se especifica que únicamente se podrá señalar una segunda audiencia si no fuere factible recibir todas las pruebas por imposibilidad del tribunal o por la naturaleza de las mismas en la primera audiencia, la cual se señalará audiencia que debe practicarse dentro de un término no mayor de quince días a partir de la primera comparecencia, bajo la estricta responsabilidad del titular del tribunal.

Extraordinariamente y siempre que por circunstancias ajenas al tribunal o a las partes, no hubiere sido posible aportar todas las

pruebas, el juez podrá señalar una tercera audiencia para ese objeto.

Esta última audiencia se practicará dentro del término de ocho días a contar de la segunda comparecencia, bajo la estricta responsabilidad el titular del tribunal.

E. Auto para mejor proveer

La práctica de estas diligencias se realiza únicamente cuando se tiene duda sobre algún medio de prueba rendido y tiene por objeto aclarar situaciones dudosas que a criterio del juzgador necesita tener mas claro el objeto de la prueba por no haber llenado el cometido del mismo de manera que la resolución final tendrá una base solida para dictar una sentencia apegada a Derecho y a los principios Laborales y en ningún caso deberán servir para aportar prueba a las partes de juicio. Dicha diligencia deberá practicarse dentro de un término que no exceda de diez días

F. Sentencia

Agotadas todas las etapas y que no existan recursos ni actuaciones pendientes de resolver o diligenciar se procede a dictar las sentencias según los siguientes plazos:

Si existe allanamiento de la parte demandada o si la parte demandada no comparece sin ninguna justificación legalmente establecida se dictara en un plazo de **cuarenta y ocho horas** posteriormente a la celebración de la audiencia

Si se diligencia prueba y existe oposición a la demanda se deberá de resolver en un término **no menor de cinco ni mayor de diez días**, la sentencia de ley la cual deberá ser dictada por el juez a cargo del proceso. Bajo responsabilidad al juez de no dictar dictado su fallo dentro del término de diez días indicado. En caso de haberse dictado un auto para mejor proveer, la sentencia se pronunciará dentro del mismo plazo, que se contará a partir del vencimiento de dicho auto

3.3 Uso de la oralidad en el antiguo desarrollo de la audiencia laboral.

La audiencia dentro del proceso ordinario Laboral es una de las etapas fundamentales en la tramitación dentro del juicio, ya que es donde se da el escenario en donde la parte demandada tiene la oportunidad de exponer su defensa y desvanecer las pretensiones de la parte demandante, el juez tiene la oportunidad de interactuar con las partes y observar en vivo y

de viva voz sus pretensiones cumpliendo con el principio de inmediación.

En dicha audiencia se pone de manifiesto la defensa técnica o material según el caso, y se aprecia y valora la prueba ofrecida por las partes.

En el desarrollo de la audiencia la oralidad en el antiguo proceder era casi nulo se podía observar en pocas etapas y las podemos delimitar en:

- Identificación y comparecencia de las partes
- Ratificación de la demanda
- Y en contadas ocasiones las evacuaciones de las audiencias que se otorgan por recursos planteados dentro de las mismas, aunque la mayoría de las veces las partes que se deben de oponer se acogen al plazo que la ley otorga para el pronunciamiento de dichas oposiciones, evacuándolas en forma escrita.
- Etapa de la conciliación.

- Y el diligenciamiento de las pruebas que deban ser de viva voz por las partes.

De lo anterior y al observar el desarrollo de la audiencia que se lleva en el proceso ordinario se observa que es un porcentaje mínimo en el que las partes hacen uso de la oralidad, no se tenía el contacto ni la interacción de las partes con el Juez que le hace tener una perspectiva más amplia del caso que se conoce, lo cual no propicia la mediación, y esto no quiere decir que se forme una visión parcial hacia las partes si no que se vea una visión justa, resguardando los principios fundantes del Derecho Laboral, pero en el sentido de favorecer a ambas partes y que el juez pueda dictar una sentencia justa y apegada a Derecho utilizando los métodos de valoración de la prueba, los principios de Derecho y la norma específica y toda la legislación que pudiere reforzar el fallo.

Se observaba varios vicios como es en primer lugar no se daba la mediación por parte del juez en la audiencia ya que se daba la mala práctica en tribunales de llevar varias audiencias simultáneamente, en el entendido de que el juzgador tiene que estar pendiente del desarrollo de dos o más audiencias lo que

hacía que no le pusiera la atención debida y se dejaba abierto a que se dieran vicios y violaciones a los Derechos de las partes, ya que las fases de la audiencia se daba por medio de presentación de memoriales delegando al personal auxiliar (oficiales y secretarios) el resolver y únicamente consultar la aprobación del fallo al juzgador sin que se tuviera el conocimiento pleno de los recursos y resoluciones que se daban dentro del proceso.

Otro vicio que se observa es el mal uso de la oralidad, la mala técnica de los profesionales del Derecho, lo que hace que se perjudique a las partes que participan en el proceso, pues estaban acostumbrados a la presentación de memoriales, haciendo difícil adaptarse a la oralidad en el Derecho Laboral.

4. La implementación de la oralidad en el proceso ordinario laboral

4.1 La oralidad

Se puede mencionar como concepto que la oralidad es el medio y la expresión verbal de las sociedades por medio del

cual expresamos nuestros pensamientos y sentimientos a través de las palabras, sin necesidad de recurrir a medios escritos. La cual está ligada al estudio de la lengua oral, la palabra o el idioma es el medio de comunicación por el cual nos relacionamos.

4.2 Beneficios de la oralidad

Se puede mencionar entre las ventajas de la oralidad como medio en el desarrollo del proceso ordinario Laboral los siguientes:

Se pone en práctica la economía, al ahorrar recursos como papel y tinta y esfuerzo humano. Así como se da una relación espontánea de las partes en donde la comunicación es directa entre las partes que intervienen en la audiencia, dándose una exposición más genuina, más fresca y eficaz, permitiendo una mayor penetración entre quien habla y quien escucha, entre quien sabe y quien quiere saber.

La oralidad conlleva a que el juez pueda observar directamente elementos paralingüísticos, ligados al lenguaje corporal (tono de voz, miradas, mímica, etc.) que refuerzan, atenúan o

desvían el mensaje lingüístico y brindan elementos para confiar o no en la fiabilidad de la declaración. Se permite aclarar con facilidad, gracias al diálogo que se posibilita en la audiencia, asuntos oscuros en materia de Derecho. Por ello la oralidad en el proceso Laboral ayuda a realizar la tarea de interpretación del Derecho.

Los actos orales son en este sentido menos formalistas que los actos escritos: tanto por la simplificación de los actos como por la concentración de los medios de instrucción en la audiencia, disminuyéndose de ese modo los incidentes, las impugnaciones y las resoluciones interlocutorias.

Se observa en el proceso la aplicación de los principios de inmediación, concentración y publicidad, acercando al juez con las partes, quienes en un constante intercambio de posiciones y puntos de vista frente al juzgador, brindan a éste los elementos para la ulterior decisión.

En relación con la actividad de búsqueda de la verdad material resulta de gran utilidad para el juzgador: se ha dicho que "el papel engaña, sin avergonzarse", mientras que la inmediación que se da entre las partes y el juez en un proceso por

audiencias permite un contacto directo que favorece la búsqueda y el descubrimiento de la solución jurídica. Esto es posible porque a través del diálogo pueden interpretarse rápidamente las declaraciones, y por medio de preguntas se pueden aclarar cuestiones dudosas con agilidad. Esto facilita la tarea posterior de fijar los hechos.

La oralidad brinda mayor rapidez, mayor facilidad de entenderse recíprocamente, mayor capacidad de captar intuitivamente en el raciocinio las razones y sinrazones esgrimidas por las partes.

Una de las ventajas más importantes que brinda la oralidad en el desarrollo del juicio estriba en la posibilidad de adecuar la narración o la demostración a la necesidad del juez, en cuanto éste último está en posibilidad de influir sobre el discurso y no sobre la escritura, estimulando o moderando su desarrollo, obligando al juez a estudiar mas los casos, profundizando sobre la aplicación del Derecho Laboral, pues de no hacerlo quedará evidenciado su poco conocimiento, algo que si se ha evidenciado por la mala práctica que se tenía en el anterior procedimiento que se estaba utilizando, que si bien no se

puede generalizar si se puede decir que es un número muy significativo de jueces que evidenciaron este actuar.

5. Implementación de la oralidad en la audiencia dentro del juicio ordinario laboral

En Guatemala el juicio ordinario Laboral estaba enmarcado en la tramitación eminentemente escrito en donde se basaba en presentación de memoriales y emisión de resoluciones en papel, lo cual hacía que se diera un proceso oneroso, poco ágil, burocrático, y lento.

El Organismo Judicial de Guatemala a través de la Cámara de Amparo y antejuicios quien es la encargada de velar por el funcionamiento de los juzgados y salas Laborales, al ver la situación que enfrentaba el sistema judicial específicamente en el área de los juzgados Laborales, propusieron desarrollar el sistema de la oralidad en el proceso ordinario Laboral específicamente en el desarrollo de la audiencia, que es la fase fundamental del proceso, con ayuda de USAID entidad internacional, con el propósito de hacer mas ágil, dinámico y lograr una seguridad jurídica para las partes, por lo que se logró

la implementación de infraestructura, equipo de audio y video, que permitió lanzar a plenitud dicha idea.

En la actualidad se creó el centro de justicia Laboral en el cual se centraliza todos los juzgados, salas y dependencias que auxilian para la administración de justicia cuenta con un centro de Servicios Auxiliares de Administración de justicia Laboral, centro que recibe y distribuye las demandas, así como se encarga de las notificaciones y diligencias judiciales, existen dos juzgados de admisibilidad los cuales se encargan de darle tramite a las demandas y asigna el juzgado que en definitiva conocerá del juicio, existe un centro de mediación el cual busca solucionar las controversias antes de entrar a juicio, se encuentran 14 juzgados de instancia de trabajo y previsión social, y tres salas de apelaciones los cuales se consideran un gran avance en la administración de justicia en materia Laboral.

Lo más innovador e importante, quince salas de audiencias en las cuales se encuentran equipadas con audio y un sistema de video que permiten el desenvolvimiento de la oralidad a un cien por ciento por parte de los que intervienen en el proceso, en el entendido que cada una se expresa manifestándose oralmente quedando grabadas en audio y video, dando esto una

seguridad jurídica a las partes, garantizando la transparencia en la administración de justicia y pudiendo con esto lograr que la oralidad y sus ventajas se pongan de manifiesto.

Se logra una inmediación real en el proceso con el hecho de que el juez preside la audiencia desde el principio (comparecencia de las partes) hasta el cierre de la audiencia, se simplifica la tramitación del proceso en el sentido de que se ahorra tanto recursos humanos como materiales, y se tiene una aplicación de justicia ágil por parte de las autoridades, ya que el juez se ve en la obligación de resolver en el acto.

5.1 Uso de la oralidad en el nuevo desarrollo de la audiencia laboral

Debido a la nueva implementación de los recursos de audio y video se desarrolla una de las más puras manifestaciones de la oralidad ya que las partes tienen la posibilidad de expresarse sin ningún tipo de restricción, sus pretensiones y su defensa según sea el caso, las partes tienen la obligación de concurrir a la audiencia que se les fija y el juez tiene la obligación de ser mediador y juzgador en el desarrollo de la audiencia.

En la audiencia se desarrolla la oralidad en las siguientes fases

- a. En la comparecencia de las partes y verificación de su identidad y las calidades con que actúa
- b. La ratificación ampliación o modificación de la demanda la cual se realiza por parte de la parte actora por su persona auxiliado por su abogado.
- c. La contestación o postura del demandado se da en forma oral exponiendo de viva voz las causas por las cuales se oponen y presentan sus argumentos en los que basa su medios de defensa.
- d. La conciliación que se da entre las partes y el juez como mediador buscando en una forma justa y ecuánime el convenio con relación a las pretensiones que se ejercitan por la parte actora.
- e. La recepción y ofrecimiento de los medios de prueba y su diligenciamiento.
- f. En todo el trámite de la audiencia todas las resoluciones judiciales (decretos y autos) son emitidos de forma oral por quien juzga lo cual queda plasmado en audio y video.

6. Eficacia y deficiencias de la implementación de la oralidad en el proceso ordinario laboral

6.1 puntos favorables de la implementación de la oralidad en el juicio ordinario laboral

- c. Se logra un proceso ágil.
- d. Se da a conocer de viva voz las pretensiones de las partes.
- e. Se da una verdadera intermediación procesal.
- f. Se logra una aplicación de la ley menos burocrática.
- g. Se disminuye el uso de papel.
- h. Se da una certeza jurídica en la aplicación de la ley y la resolución de los conflictos ya que se puede observar a cabalidad lo que se manifestó en la audiencia por medio del audio y video en que se deja constancia.
- i. Se cumplen con los requerimientos actuales en materia internacional velando el Derecho de las partes según la organización Internacional del Trabajo -OIT-.

6.2 Deficiencias en la implementación de la oralidad en el juicio ordinario laboral

Se depende de los medios tecnológicos para el desenvolvimiento de la audiencia ya que todo queda grabado en el Sistema de Gestión de Tribunales, el cual consiste en un sistema de cómputo que por más que se trate de perfeccionar, como cualquier sistema de cómputo es vulnerable a ser modificado y en el peor de los casos el ser destruido.

Existe poca preparación para afrontar el juicio en forma oral por parte de los profesionales del Derecho.

Existe poco interés por los profesionales del Derecho en profesionalizarse en la oralidad en materia Laboral.

Debido a la agilidad en el proceso se ve un incremento en sentencias en forma masificada lo cual hace que sean poco analizadas y que su ejecución sea mínima.

Aporte personal

La oralidad en el sistema de justicia Laboral se considera como uno de los pasos mas significativos para el desarrollo de la justicia en esta rama del Derecho, por el cual se actualiza el proceso y se ejercitan verdaderamente los principios que fundamentan el Derecho procesal Laboral, dándole al trabajador y al patrono una seguridad jurídica como no se había tenido anteriormente.

El uso de los elementos tecnológicos a favor de los usuarios garantiza una transparencia en el proceso, y hace que las partes tengan un crecimiento en la confianza en el sistema de justicia Laboral y que se de el escenario para que se imparta una verdadera justicia efectiva, pronta y cumplida.

Se denota una mejoría en la administración de justicia ya que debido a la inmediatez por parte del juzgador con las partes propicia la conciliación y el arreglo directo, sin necesidad de recurrir a un proceso desgastante entre las partes para lograr una pretensión.

La implementación de esta modalidad hace también que el profesional se preocupe por profesionalizarse en el desenvolvimiento en la audiencia oral, así como se da importancia en las facultades de Derecho en el sentido de darles los conocimientos necesarios a los estudiantes para enfrentar esta nueva modalidad para litigar.

Desde el origen del Derecho Laboral hasta la actualidad ha tenido grandes avances que buscan el proteger al trabajador, en el sentido de que sea dignificado y no sea explotado, buscando siempre que la tutelaridad del trabajador sea evidente y prevalezca.

En la actualidad el Derecho Laboral ha sufrido de cambios procedimentales que han favorecido a las partes que acuden a los juzgados para lograr sus pretensiones, logrando tener una seguridad jurídica e incrementar la confianza en el usuario hacia la administración de justicia.

Por medio de la oralidad en la audiencia del juicio Laboral ha logrado agilizar el proceso Laboral haciendo un proceso ágil, poco formalista, y seguro.

El Organismo Judicial ha tenido muy buenos resultados en base a la implementación del nuevo modelo de Gestión Laboral, el cual reestructura completamente el área procedimental del proceso ordinario Laboral, adquiriendo con esto el compromiso de extenderlo por toda la Republica sirviendo como ejemplo para la implementación en otras ramas del Derecho.

Conclusiones

1. Se observa que el derecho laboral guatemalteco, es un derecho dinámico el cual se adapta a las necesidades de la población guatemalteca buscando siempre el objetivo principal que es el de impartir justicia y velar por el cumplimiento de las normas laborales a favor de la parte más débil poniendo en práctica los principios de oralidad, la tutelaridad del trabajador y el de in dubio pro operario
2. Se observa que la aplicación de la oralidad en el proceso ordinario laboral ha sido un paso sumamente importante para agilizar y darle un nuevo panorama al juicio, dando una seguridad jurídica y confianza las partes que ponen en manos de los tribunales sus controversias.
3. Se logra una verdadera inmediación por parte del juez en la audiencia del juicio ordinario laboral, obligando al juzgador a presenciar las audiencias y resolviendo en la misma los recursos que la ley permite que así se realice haciendo más ágil la aplicación de justicia

4. La implementación de los medios tecnológicos en el juicio ordinario laboral como lo es el dejar constancia de las actuaciones en audio y video ha dado una seguridad jurídica en el trámite del proceso laboral haciendo esto un proceso ágil y certero.
5. Se debe de tomar como ejemplo la aplicación de esta metodología en la utilización de la oralidad en las diligencias dentro de los procesos en otras ramas del derecho, como por ejemplo en materia civil, pues ha demostrado ser eficaz y de buena aceptación por parte de los usuarios, puesto que se ha visto los beneficios de dicha metodología.
6. Se ve con buena aceptación los cambios que puso en práctica el Organismo Judicial en materia laboral en cuanto a logística y herramientas procedimentales, lo cual avizora un nuevo panorama para lo que es el Derecho Laboral en Guatemala lo que permitiría avanzar tanto nacional como internacionalmente.

Referencias bibliográficas

Textos

- 1) De Buen L, Néstor, (1987) Derecho del Trabajo, Argentina, Editorial Porrúa, S.A.
- 2) Chicas Hernández, Raúl Antonio, (2007) Introducción al Derecho Procesal del Trabajo, Guatemala, Editorial Orión.
- 3) Chicas Hernández, Raúl Antonio, (1974) Apuntes de Derecho Procesal de Trabajo, Guatemala, Editorial Orión.
- 4) Franco López, Cesar Landelino, (2007), Manual del Derecho del Trabajo,
- 5) López Larrave, Mario; (1984) Introducción al Estudio del Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Orión.
- 6) Ramos Barahona Fabián Alberto, NUEVO MODELO DE GESTION LABORAL.

Diccionarios:

- 1) Cabanellas, Guillermo; (1979) Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Editorial Heliosta S.R.L.

- 2) Osorio, Manuel Diccionario de Ciencias jurídicas políticas y Sociales, 1ra Edición Electrónica.

Legislación:

- 1.- Constitución Política de la República de Guatemala
- 2.- Código de Trabajo Decreto 1441.
- 3.- Código Procesal Civil y Mercantil decreto 107