

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

**“ANALISIS SOBRE LA APLICACION DE LA ORALIDAD EN EL  
PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL COMO INSTRUMENTO  
GARANTE DE LA EFICACIA DE LA JURISDICCION PRIVATIVA DE  
TRABAJO”**

**TESIS**

Presentada a la Honorable Junta Directiva de la Facultad de Ciencias Juridicas y Sociales  
de la Universidad de San Carlos De Guatemala

Por

**ANTONIO ALEJANDRO ARGUETA RAMIREZ**

Previo a Optar al Grado Academico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES**

Y a los Titulos de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, Julio de 1999.



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

|                    |                                    |
|--------------------|------------------------------------|
| <b>DECANO:</b>     | Lic. Jose Francisco de Mata Vela   |
| <b>VOCAL I:</b>    | Lic. Saulo de Leon Estrada         |
| <b>VOCAL II:</b>   | Lic. Jose Roberto Mena Izepi       |
| <b>VOCAL III:</b>  | Lic. William Rene Mendez           |
| <b>VOCAL IV:</b>   | Ing. Jose Samuel Pereda Saca       |
| <b>VOCAL V:</b>    | Br. Jose Francisco Pelaez Cordon   |
| <b>SECRETARIO:</b> | Lic. Hector Anibal de Leon Velasco |

**TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN TECNICO PROFESIONAL**

**PRIMERA FASE:**

|                    |                                     |
|--------------------|-------------------------------------|
| <b>Presidente:</b> | Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi  |
| <b>Secretario:</b> | Licda. Silvia Solorzano de Sandoval |
| <b>Vocal:</b>      | Licda. Ana de Jesus Ayerdi Castillo |

**SEGUNDA FASE:**

|                    |   |
|--------------------|---|
| <b>Presidente:</b> | Licda. Maria Elisa Sandoval de Aquiche  |
| <b>Secretario:</b> | Lic. Carlos Humberto Mancio Bethancourt |
| <b>Vocal:</b>      | Lic. Homero Nelson Lopez Perez          |

**NOTA:**

“Unicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis”  
(Articulo 25 del Reglamento para los exámenes Tecnico Profesionales de  
Abogacia y Notariado y Publico de Tesis).”

**Landelino Franco López**

ABOGADO Y NOTARIO  
Colegiado No. 4596



2505

FACULTAD DE CIENCIAS  
JURIDICAS Y SOCIALES  
**SECRETARIA**

16 JUN. 1999

**RECIBIDO**

Horas: 18 Minutos: 00  
Oficial: [Signature]

Guatemala, 16 de junio de 1999.

Señor Licenciado  
José Francisco de Mata Vela  
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Ciudad Universitaria.

Respetable Señor Decano:

De conformidad con el nombramiento emitido por esa  
autoridad, con fecha catorce de agosto de mil novecientos  
noventa y siete, en el que se dispone nombrar al suscrito  
como consejero de tesis del Bachiller ANTONIO ALEJANDRO  
ARGUETA RAMIREZ, y para lo cual informo:

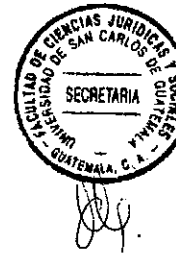
El postulante presentó el tema de investigación • ANALISIS  
SOBRE LA APLICACION DE LA ORALIDAD EN EL PROCEDIMIENTO  
ORDINARIO LABORAL, COMO INSTRUMENTO GARANTE DE LA EFICACIA DE  
LA JURISDICCION PRIVATIVA DE TRABAJO, el cual fue objeto del  
siguiente análisis por el suscrito:

El trabajo en mención fue presentado por el Bachiller Argueta  
Ramírez, conforme los requisitos de forma y de fondo que  
establece el reglamento.


[Signature]  
Lic. César Landelino Franco López  
ABOGADO Y NOTARIO

# Landelino Franco López

ABOGADO Y NOTARIO  
Colegiado No. 4596



La monografía en cuestión, aborda un tema de gran trascendencia para el Derecho Individual del trabajo, tal y como lo es la desnaturalización y desvirtuación del principio de oralidad dentro del juicio ordinario laboral, que cada día se ha ido convirtiendo en un proceso cada vez más escrito, en donde la regla general que debiera de ser, la actuación oral de las partes dentro del mismo, ha pasado a ser la excepción y la que antes era excepción a la regla general, que era la actuación escrita, es hoy prácticamente la regla general, en vista de que se ha hecho predominante sobre la oralidad. El trabajo presentado por el sustentante constituye un valioso aporte que puede significar el principio de la lucha que debe generarse para que el procedimiento ordinario laboral recupere la oralidad que aún hoy en día lo ha distinguido como el único proceso que en todas y cada una de sus fases admite la actuación oral de las partes, este rescate urgente que plantean investigaciones, como las que hoy presenta el sustentante, debe iniciarse lo más pronto posible, a fin de evitar que el proceso continúe desnaturalizándose en perjuicio del trabajador, que es al único a quien verdaderamente afecta el que se desvirtúen los principios que ilustran el trámite de un proceso, que ha sido contemplado en

  
Lic. ~~Landelino Franco López~~  
ABOGADO Y NOTARIO

**Landelino Franco López**

ABOGADO Y NOTARIO  
Colegiado No. 4596



la ley, en base a una naturaleza extraordinaria que refleja los valores que se pretenden proteger. Por todo ello, considero que el trabajo presentado, se ajusta a las exigencias de la legislación universitaria y en ese sentido debe emitirse el dictamen correspondiente.

En conclusión, y en virtud de haberse satisfecho las exigencias del suscrito asesor derivadas del examen del trabajo, y por las razones anteriormente expresadas, considero que el trabajo presentado por el Bachiller Argueta Ramírez, debe continuar su trámite, para los efectos de su revisión, para lo cual me permito rendir **DICTAMEN FAVORABLE**, suscribiendo del Señor Decano con las muestras de mi consideración

*César Landelino Franco López*  
ABOGADO Y NOTARIO

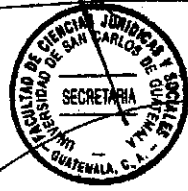


*[Handwritten signature]*

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS  
Y SOCIALES: Guatemala, veintiuno de junio de  
mil novecientos noventa y nueve.-----

Atentamente, pase al LIC. DIMAS GUSTAVO  
BONILLA para que proceda a REVISAR el  
trabajo de tesis del bachiller ANTONIO  
ALEJANDRO ARGUETA RAMIREZ y en su  
oportunidad emita el dictamen  
correspondiente.-----

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*



**D. Gustavo Bonilla**  
ABOGADO Y NOTARIO



Guatemala, 24 de Junio de 1999. FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES  
**SECRETARIA**

Licenciado:  
José Francisco de Mata Vela.  
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
de la Universidad de San Carlos de Guatemala.  
Ciudad Universitaria Zona doce.

29 JUN. 1999  
**RECIBIDO**  
Horas: 13 Minutos: 29  
Oficial:

De conformidad con la providencia de fecha veintinueve de Junio del año en curso, dictada por el Decanato a su cargo, en calidad de Revisor de tesis procedí a Revisar el trabajo de Tesis del Bachiller ANTONIO ALEJANDRO ARGUETA RAMIREZ, la cual se denominó "ANÁLISIS SOBRE LA APLICACION DE LA ORALIDAD EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL, COMO INSTRUMENTO GARANTE DE LA EFICACIA DE LA JURISDICCION PRIVATIVA DE TRABAJO".

Hoy en día la mayoría de los procedimientos dentro de los distintos campos del Derecho Procesal, tienden a la oralidad de los Juicios que se ventilan ante los Tribunales correspondientes. El trabajo de tesis que presenta el Bachiller Argueta Ramírez aborda una temática muy importante como es la oralidad en el procedimiento ordinario laboral.

El bachiller Argueta Ramirez aborda con bastante profundidad y con buen criterio, la forma en que se ha desvirtuado y desnaturalizado el principio de oralidad dentro del Juicio ordinario laboral, cuyo procedimiento en la forma como hoy se regula, tiende más a la Escritura que a la oralidad.

Otro de los aspectos muy importantes que el sustentante aporta con su trabajo de tesis, es la propuesta que hace para el eficaz cumplimiento de la oralidad en los juicios ordinarios laborales.

Por lo antes acotado y tomando en cuenta los demás tópicos abordados dentro del trabajo de tesis que presente El Bachiller Argueta Ramirez y por el hecho de que dicho trabajo cumple con los requisitos legales establecidos en el Reglamento para los Exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis, OPINO que el mismo debe de ser sometido a discusión en el Examen Público correspondiente.

Atentamente:

Lic. Gustavo Bonilla,  
Revisor.

---

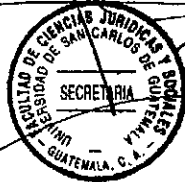
6a. CALLE 4-17, ZONA 1  
EDIFICIO TIKAL, ALA NORTE 2o. NIVEL OFICINA N-210  
TELEFONO: 251 3329 BEEPER: 232 2109 UNIDAD: 2695



*[Handwritten signature]*

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y  
SOCIALES: Guatemala, doce de julio de mil novecientos noventa y  
nueve.-----

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del  
trabajo de tesis del bachiller ANTONIO ALEJANDRO ARGUETA  
RAMIREZ Intitulado "ANALISIS SOBRE LA APLICACIÓN DE LA  
ORALIDAD EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL,  
COMO INSTRUMENTO GARANTE DE LA EFICACIA DE LA  
JURISDICCION PRIVATIVA DE TRABAJO". Artículo 22 del  
Reglamento de Exámenes Técnico Profesional y Público de



ALHJ.



## **ACTO QUE DEDICO**

mis Padres, esperando que el mismo constituya la satisfacción de uno de sus  
seos que me ha permitido la oportunidad de alcanzar una vida mejor.

ermanos con especial cariño.

mis amigos.

la Facultad de Derecho de la Universidad de San Carlos De Guatemala.

María Virginia, con amor....



# INDICE

| <b>a</b>  | <b>Página</b> |
|---|---------------|
| <b>INTRODUCCIÓN</b>   |               |
| <b>TULO I</b>   |               |
| <b>JUICIO ORAL LABORAL</b>  |               |
| Generalidades   | 1             |
| Características   | 6             |
| Importancia   | 10            |
| Regulación en Guatemala   | 15            |
| <b>TULO II</b>  |               |
| <b>JUICIO ORDINARIO LABORAL Y LA ORALIDAD</b>   |               |
| Regulación Legal de la Oralidad<br>en el Juicio Ordinario Laboral                                 | 17            |
| Fines de la Oralidad en las Actuaciones<br>Procesales del Juicio Ordinario Laboral                | 20            |
| Relación Esencial de la Oralidad con los<br>Principios Procesales                                 |               |
| 2.3.1. Con el Principio de Inmediación  | 34            |
| 2.3.2. Con el Principio de Publicidad   | 37            |
| 2.3.3. Con el Principio de Concentración  | 39            |
| 2.3.4. Con el Principio de Celeridad  | 41            |
| Otras Ventajas de la Oralidad en el Juicio Ordinario Laboral                                      | 42            |
| <b>TULO III</b>   |               |
| <b>SITUACIÓN ACTUAL DE LA APLICACIÓN DE LA<br/>ORALIDAD EN LOS JUICIOS LABORALES EN GUATEMALA</b> |               |
| Forma Actual de los Actos Procesales en el<br>Juicio Ordinario Laboral.                           | 43            |
| 3.1.1. Iniciación Del Juicio:   | 45            |
| 3.1.2. Juicio Oral Laboral (Primera Audiencia):   | 48            |
| a. Fase de ratificación o ampliación de la demanda  | 50            |
| b. Excepciones Dilatorias:  | 51            |
| c. Contestación de la Demanda:  | 53            |
| d. La Conciliación:   | 54            |
| e. Las Diligencias de Prueba:   | 55            |
| El Carácter Relativo de la Oralidad:  | 58            |
| Organización Interna de los Juzgado de Trabajos<br>de Trabajo de Trabajo con relación a la        |               |

|   |    |
|---|----|
| tramitación de los Juicios Ordinarios.  | 61 |
| 3.3. Repercusión del incumplimiento de la Oralidad en la Eficacia del Proceso Ordinario | 64 |
| 3.3.1 La Oralidad Y La Resolución Del Conflicto A Través Del Proceso                    | 64 |
| 3.3.2. La Oralidad Y Los Principios Procesales  | 74 |
| a. Efectos en la Inmediación  | 75 |
| b. Efectos en la Publicidad   | 77 |
| c. Efectos en la Concentración y en la Celeridad  | 78 |
| 3.4. El Problema del Fundamento y Funcionamiento de la Oralidad como Norma Procesal     | 80 |
| 3.4.1. El problema del funcionamiento y fundamento de la oralidad                       | 81 |
| a. El asunto del fundamento   | 82 |
| b. El asunto del funcionamiento   | 83 |
| 3.4.2. La Necesidad del Análisis Crítico de la Oralidad                                 | 85 |

**CAPITULO IV  
PROPUESTA PARA EL EFICAZ CUMPLIMIENTO  
DE LA ORALIDAD EN LOS JUICIOS ORDINARIOS LABORALES**

|  |     |
|--|-----|
| 4.1. Aspectos Generales.   | 89  |
| 4.2. Aspectos Relacionados con el Órgano Jurisdiccional                  | 96  |
| 4.3. Aspectos Relacionados con los Abogados y los Estudiantes de Derecho | 97  |
| <b>CONCLUSIONES</b>  | 99  |
| <b>BIBLIOGRAFÍA</b>  | 101 |



## INTRODUCCIÓN

La sociedad guatemalteca se ha caracterizado, a través de la historia, por la inestable y convulsionada situación social, debido a la existencia de una estructura social polarizada, en donde los diversos sectores sociales se han dividido, unos buscando la estabilidad de las condiciones que les permiten defender sus particulares intereses, y otros en busca de la oportunidad de acceder a mejores condiciones para lograr realizaciones que en el presente se les niegan.

Dicha desigualdad se marca desde lo económico, lo social y lo político. Ha sido el factor común el enfrentamiento, inclusive violento de los grupos sociales. En particular sobresale como causa fundamental los problemas de carácter económico y social. Los altos índices de pobreza y desempleo caracterizan la situación económica de la mayoría de guatemaltecos y la existencia de pequeños grupos que detentan grandes índices de riqueza y poder, condicionan la delineada marca de las grandes desigualdades estructuradas anteriormente y, sobre todo, constituye la explicación de la violencia que ha marcado la historia de nuestro país.

Dentro de este contexto las relaciones laborales que se establecen entre empleadores y trabajadores con ocasión del trabajo, reproducen de forma sintética la estructura social guatemalteca. Los conflictos que surgen de estas relaciones han marcado el ritmo de la dinámica social guatemalteca y sobre todo de procesos históricos significativos.

Esta tesis pretende analizar en forma crítica como uno de los mecanismos importantes del diseño democrático del Poder Judicial se ha desnaturalizado al no sostener la estructura jurídico - institucional que garantiza la independencia y corrupción imperante en la sociedad guatemalteca.

En la actualidad la oralidad como forma de substanciar los juicios laborales no se cumple, es más, no existe una correcta concepción de su significado en los procedimientos operados por los operadores de la justicia laboral. La deformación de la práctica judicial en cuanto a la aplicación de la oralidad deteriora el resto de los juicios procesales que dependen de la misma, y en consecuencia los juicios laborales no realizan el sentido democrático y conciliador que debe caracterizarlos.

Por el contrario, los juicios laborales son lentos, no son públicos, sus actos se extienden más allá de los plazos establecidos, y la solución del conflicto no se logra, sino que la parte más débil de la relación laboral (el trabajador) participa en condiciones desfavorables. De esta forma se produce una erosión de la legitimidad y juridicidad de la función judicial, aumentando los índices de violencia social al no brindar una aceptada solución a los conflictos laborales.



El presente informe se compone de cuatro capítulos, el primero trata sobre el juicio oral laboral; el segundo comprende la relación existente entre el Juicio Ordinario Laboral y la Oralidad.

El tercer capítulo trata sobre el análisis crítico sobre la situación de la aplicación de la oralidad en los juicios ordinarios laborales en Guatemala. Finalmente, el cuarto capítulo constituye una propuesta para el eficaz cumplimiento de la oralidad en los juicios ordinarios laborales.

Al final del estudio se presentan las conclusiones que sintetizan los aspectos básicos de la exposición del presente estudio, el cual no tiene otro objetivo que constituir una modesta propuesta para contribuir a la solución de un grave problema de la administración de justicia en Guatemala.

Ciudad de Guatemala, junio de 1999.



## CAPITULO I

### EL JUICIO ORAL LABORAL

#### Generalidades:

El proceso laboral contempla un proceso ordinario para resolver conflictos laborales de carácter individual y además contempla varios procesos especiales y en particular aquellos que tratan asuntos de carácter colectivo.

Este procedimiento se desenvuelve ante la jurisdicción privativa de trabajo, son órganos ordinarios especializados en la aplicación del Derecho del trabajo. Esto es así por mandato constitucional y así está regulado en el Código de Trabajo.

En este sentido el proceso es solamente una de las formas de solucionar conflictos laborales, pero en un contexto como el de Guatemala, constituye una vía de solución imprescindible para lograr el fortalecimiento del proceso de paz cuanto a la magnitud y trascendencia de los conflictos laborales en la estructura social. Además su importancia se evidencia por el reconocimiento constitucional de la jurisdicción privativa para la resolución de los conflictos laborales al trabajo, artículo 103 de la Constitución Política de la República.

El proceso como forma de solución de conflictos jurídicos debe fundamentarse en determinados principios procesales, que constituye según Podetetti Ramiro "las directivas o líneas matrices, dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del proceso".<sup>1</sup> También los principios procesales constituyen los puntos de partida básicos para la estructura del proceso, es más, de toda la función jurisdiccional la que se define por la constitución, de donde deriva la naturaleza, alcance e importancia de los principios procesales como garantías estructurales.

De esta forma los principios procesales cumplen la función de orientar políticamente el proceso y de modelar la forma del mismo.

El proceso oral laboral en particular se informa de principios específicos que lo diferencian de otras ramas del derecho y le imprimen su carácter eminente público, tutelar de los trabajadores, objetivo y realista.

La oralidad se ha definido tradicionalmente como un principio procesal, de singular importancia y acompañado de una seria discusión en cuanto a que prevalece sobre la forma escrita. "Se advierte en la concepción moderna de todas las disciplinas procesales una corriente favorable a la oralidad, consagrada ya en el proceso penal y laboral y aceptada en menor grado en el proceso civil"<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> López Larrave, *Mario, Introducción al Estudio del Derecho Procesal Laboral*, Página 19.

<sup>2</sup> Idem. Ant., Página 27.



Por lo anterior el juicio oral se define en la actualidad como un instrumento que permite la realización de determinados principios básicos de la estructura del proceso. Esto quiere decir que no es un principio propiamente dicho, sino un mecanismo, un mecanismo previsto para garantizar los principios básicos.... En definitiva, ella sirve para preservar el principio de inmediación, la publicidad del proceso y la personalización de la función judicial.”<sup>3</sup>

La definición del juicio oral tiene su fundamento en dos argumentos:

Desde el punto de vista político es el medio culturalmente aceptado para lograr la efectividad de la publicidad del proceso, de la presencia del juez en todas las diligencias y la concentración de la mayor parte de actos procesales. En consecuencia, la publicidad, la inmediación y concentración son pilares fundamentales del diseño democrático de la justicia laboral, función básica del Estado de Derecho.

Desde el punto de vista de la estructura del proceso, permite la comunicación directa de las partes entre sí y con el órgano jurisdiccional, agilizando la forma en que realicen sus propios actos. Esto contribuye





directamente a la sencillez y economía de los actos procesales, y sobre todo a su celeridad.

De esta forma la oralidad no tiene una menor significación que los principios procesales, por el contrario, su efectiva realización es condición para el eficaz cumplimiento de dichos principios. Esta idea permite analizar la forma en que se organiza el tribunal y las partes en la substanciación del acto procesal; y pone de relieve que el incumplimiento de la oralidad es un problema de aplicación de modelo y no de violación de principios, como tradicionalmente se define.

En concreto la oralidad en el proceso laboral significa "que todos los actos procesales, han de realizarse oralmente, aunque luego se documenten en el acta del juicio. La importancia de la oralidad, y la preferencia del procedimiento oral en cualquier caso,..... y en materia laboral su afirmación es ya clásica. No en vano el acto del juicio es conocido como -juicio oral-." <sup>4</sup>

Su importancia en dicho proceso, aparte de lo ya expresado en cuanto a la oralidad en general, es que permite la concentración y fácil comunicación de los actos de prueba en juicio. Persigue fundamentalmente "la simplificación formal y la celeridad del proceso, evitando las complejidades y dificultades intelectivas del proceso predominantemente escrito."<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Baylos, Cruz, Fernández... Instituciones de Derecho Procesal Laboral, Página 106.



La legislación laboral guatemalteca es congruente con los elementos inancieros expuestos, ya que en su artículo 321 establece la obligación de actuar oralmente en todos los juicios de trabajo, y precepta como consecuencia de la oralidad y del impulso de oficio, la permanencia obligatoria del juez en el tribunal durante la práctica de las diligencias de prueba.

Paralelamente la doctrina y la propia ley, imponen a la oralidad la obligación de la escrituración o documentación de lo actuado con el fin "de permitir su publicidad y su reproducción en instancias superiores."<sup>6</sup> Pero esto no significa en absoluto que la forma escrita deba regir en el acto procesal, o que en el peor de los casos se pueda optar entre una forma u otra. Significa simplemente que lo actuado oralmente debe hacerse constar en medio que permita el fin antes mencionado.

La legislación guatemalteca regula este aspecto en el artículo 322 del Código de Trabajo al obligar levantar acta de lo actuado en un tribunal para los juicios notificables, precepta además que puede actuarse por escrito, pero no establece que la forma escrita prevalece sobre la oral.

---

<sup>6</sup> *Alfredo Melgar*, Ob. Cit. Página 736.

<sup>7</sup> *Gimeno Cortés*, Ob. Cit. Página 276.

## 1.2. Características:

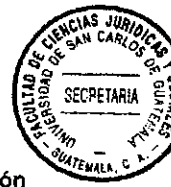
En términos generales la principal característica que presenta el juicio oral laboral tiene que ver con los principios que lo estructuran, o sea "con aquellos consustanciales a la idea misma de proceso, de tal suerte que si vienen a faltar, podrá hablarse de la existencia de una fórmula autocompositiva, de un mero procedimiento, pero nunca de un proceso".<sup>7</sup>

Estos principios son la contradicción y la igualdad, se supone que son constitucionales al estar implícitos en el derecho a un proceso con todas las garantías.

La Contradicción: Para que exista verdaderamente proceso deben haber dos posiciones encontradas, la del actor ejerciendo su pretensión y la del demandado defendiéndose de ésta u oponiéndose, de lo contrario no habría litis. La importancia procesal de la necesaria contradicción es que para dictar una sentencia se necesita (como requisito substancial) que la misma se fundamente en la evidencia probada en juicio, y ésta no se puede producir si no ha existido oposición en dos ideas contrapuestas...

---

<sup>7</sup> Moreno Catena, Gimeno Sendra Introducción al Derecho Procesal, Página 237.



Para lograr lo anterior es necesario que nunca se produzca la indefensión y que se reconozca el derecho a un juicio con todas las garantías, siendo de estas la posibilidad de la contradicción.

Este principio consiste en definitiva, brindar a ambas partes, "actor y demandado, acusador e imputado, la posibilidad de acceder al proceso a fin de poder hacer valer libremente sus respectivas pretensiones y defensas, mediante la producción de los hechos que las fundamenten y su correspondiente práctica de prueba" <sup>8</sup>

Sin embargo la falta de oralidad hace que, principalmente en la prueba, no exista una directa comunicación con el juez, vulnerando la posibilidad de contradicción y por ende dando lugar a una indefensión de cualquiera de las partes, que en lo general afecta al trabajador.

Estos principios se manifiestan a través de varios presupuestos:

a.- *El derecho de acceso al proceso*: Constituye una garantía de libre acceso a los tribunales, con el fin de que las partes puedan ejercitar de forma efectiva sus pretensiones y defensas. Todo obstáculo a este fin tiene el carácter de ilegítimo, ya que restringe o limita dicho derecho. En el fondo esta garantía es una expresión del derecho a la tutela. Esta condición se



cumple cuando el tribunal notifica en forma personal la demanda, si el demandado no comparece es su problema, será rebelde, pero la condición de garantizar la contradicción ya se ha cumplido.

b.- *La adquisición del status de parte:* Apersonadas las partes al proceso deben de estar efectivamente legitimadas para hacer valer en forma efectiva sus derechos; esto se logra a través de un reconocimiento que el ordenamiento procesal hace de ellas. Lo primero es garantizar la defensa (declaratoria de pobreza y no obligada asistencia de abogado); es necesario poner en conocimiento a la parte pasiva del proceso cual es la pretensión que se ejercita en su contra, se le debe notificar; por último hay que garantizar el orden de la última palabra en todos los actos.

C.- *El derecho a la última palabra:* Esto tiene relación con el axioma de que nadie puede ser condenado sin antes haber sido oído.

La igualdad: (de Armas): la contradicción debe complementarse con la igualdad " porque no es suficiente que exista contradicción en el proceso, sino que, para que ésta sea efectiva, se hace preciso también que ambas partes procesales, actor y demandado, acusación y defensa, ostenten los mismos medios de ataque o de defensa o, lo que es lo mismo, tengan idénticas posibilidades y cargas de alegación, prueba e impugnación.

---

<sup>8</sup> Idem. Ant. Página 238.



Este principio se ve alterado cuando se otorga a una de las partes juicios procesales carentes de justificación objetiva y razonable, o cuando del proceso sin fundamento alguno se le concede a alguna de las partes invidias posibilidades de alegación, prueba o impugnación que se le niega a la otra. Véase "El principio de igualdad de armas" Pág. 239.

Esto se da al no haber oralidad, pero no es en su constitución sino en la aplicación, quiero decir que el problema no es que la ley no se base en principios, si existen pero no se aplican, y esta violación trae aparejado perjuicios para una de las partes, a quien beneficia la poca eficiencia del juicio, precisamente al que tiene que pagar.

Hay que tomar en cuenta que la tutelaridad es una condición de igualdad en el proceso, como el nuestro, no es desigualdad.

En sentido sustancial el juicio oral se caracteriza por lo siguiente:

- Es rápido.
- Es concentrado.
- Permite la publicidad de todos los actos.
- Es económico, y sobre todo
- Es poco formalista.



Estas características inspiran su desarrollo normativo, el cual se plantea en apartados posteriores:

### 1.3. Importancia:

La oralidad es un mecanismo previsto para garantizar ciertos principios básicos del juicio. "En especial, ella sirve para preservar el principio de inmediación, la publicidad del juicio y la personalización de la función judicial"<sup>9</sup>

Existe la discusión sobre si la oralidad es un mecanismo o un principio. Se sostiene que un principio tiene carácter político y garantiza la estructura del proceso, mientras que un mecanismo es un instrumento que permite la realización de los principios.

En el caso de la oralidad por ser de trascendental importancia<sup>10</sup> se considera que es irrelevante si se le considera mecanismo o principio, lo realmente importante es que sea efectiva para garantizar la vigencia de los

---

<sup>9</sup> Idem. Ant. Página 96.

<sup>10</sup> Idem. Ant. Página 97 "como mecanismo la oralidad reviste de gran importancia, la que proviene del hecho de que ella es el único modo eficaz que nuestra cultura ha encontrado hasta el momento para darle verdadera positividad o vigencia a los principios políticos mencionados..... Al ser condición necesaria e la eficacia de estos principios, la oralidad se convierte en un instrumento de primer orden y con esa importancia debe ser estudiado."



ios procesales que informan el juicio laboral y también garantizar una  
te labor de la jurisdicción.

¿qué representa la oralidad?

medio de comunicación. "La utilización de la palabra hablada, no escrita,  
mo medio de comunicación entre las partes y el juez y como medio de  
presión de los diferentes órganos de prueba" <sup>11</sup>

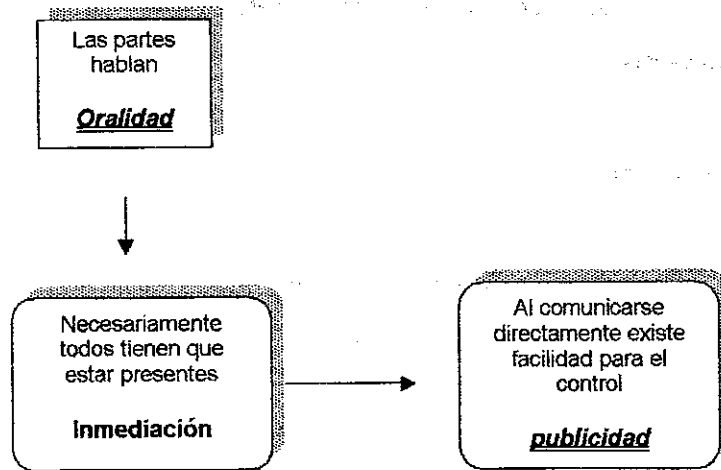
ro hay que tener claro que como medio de comunicación no se limita a la  
ma de expresión. Más bien se debe entender a la oralidad como un medio  
comunicación que permite la realización eficiente de los actos procesales y  
antiene en comunicación directa a las partes entre sí y de éstas con relación  
juez.

mo medio de comunicación permite de forma simple la activación del  
juiente mecanismo:

---

n. Ant. Página 97.





De más está indicar que la oralidad constituye el medio más natural para la resolución de conflictos, incluso los del ámbito familiar, en donde resulta absurdo el imaginar si quiera, que su resolución dependería de audiencias escritas.

Un sistema escrito no puede reproducir el sencillo mecanismo presentado, ya que como sistema de comunicación no produce la inmediatez y contrariamente provoca la delegación de funciones.<sup>12</sup>

<sup>12</sup> Binder, Alberto, Página 101 " La escritura como sistema de comunicación, no obliga a la inmediatez sino que, por el contrario, genera necesariamente un alejamiento de las partes entre sí, de éstas con el juez y de todos con los medios de prueba, ya que toda la actividad de adquisición de información se realiza a través de actas, que mediatizan el conocimiento".



Así el desenvolvimiento del juicio sufre serias alteraciones en cuanto a la posibilidad del juez de entrar en contacto directo con los medios que contienen información necesaria para emitir su fallo.

Además que, al permitir la delegación se establece un entorpecimiento en la tramitación del juicio, ya que en primer lugar se otorgan facultades a personal auxiliar, en segundo lugar se atrasa sensiblemente la tramitación y se usa, como lógica consecuencia, de las actas, ya que éstas serían el único medio para hacer del conocimiento del juez lo que el auxiliar ha realizado.<sup>13</sup>

En la jurisdicción laboral guatemalteca el problema no es de formulación ya que el Código de Trabajo establece la oralidad de todos los procedimientos, el problema radica en la configuración debido a que está formulado un sistema oral pero predomina el sistema escrito.

El hecho de que predomine la escritura conlleva a un deterioro serio de la función jurisdiccional, como se desarrollará más adelante.

En conclusión, como medio de comunicación, la oralidad, es un mecanismo que genera un sistema de comunicación entre el juez, las partes y los medios.

---

er, Alberto, Página 101. " Los sistemas escritos no garantizan la presencia del juez ni la realización de su tarea, ya que estos sistemas producen, como un vicio intrínseco, la *delegación de funciones*, y cualquiera que conozca cómo funcionan los sistemas escritos sabe que la gran parte de la actividad judicial -inclusive las sentencias- son realizadas por los auxiliares o simples empleados, con gran deterioro de las garantías constitucionales".

de prueba, que permite descubrir la verdad de un modo más eficaz y controlado. A esto se le denomina "modelo de un sistema de comunicación para la averiguación de la verdad".

2. Una forma de resolver los conflictos. En el contexto económico, social y político guatemalteco, los conflictos laborales revisten de un alto grado de injusticia y sobre todo se expresan con altos índices de violencia y descontento. La función de la jurisdicción laboral es que a través de un enfoque realista y objetivo de cada caso y atendiendo a la tutelaridad de los trabajadores se logre resolver o "redefinir" el conflicto de forma que prevalezca la armonía social con base al justo equilibrio entre la dignificación económica y moral del trabajador y los justos intereses del capital.

Para lograr esto la jurisdicción debe necesariamente contar con la presencia en juicio de todos los protagonistas del conflicto y del órgano jurisdiccional, deben estar comunicados directamente entre sí y con los medios de conocimientos. Principalmente por el papel relevante del juez quien a través de su conciencia y apegado a principios de equidad debe resolver el conflicto encuadrando el material probado con los supuestos jurídicos de la legislación laboral.

De la resolución del conflicto dependerá en gran medida la cuota de violencia que el mismo tendrá en el contexto social descrito. Lo ideal es que la



ución armonice los intereses de patronos y trabajadores. Hay que considerar que el juicio laboral es el "ámbito institucional" de resolución del conflicto, al cual las partes acuden en tutela de sus derechos y con la firme convicción de que les asiste el derecho de ser protegidos por el Estado.

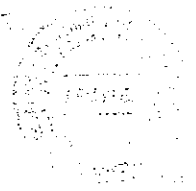
Si la forma de resolución no cumple con esta finalidad se produce una erosión de la juridicidad, los ciudadanos no creen más en la justicia y buscan medios para solucionar sus conflictos, los cuales en nuestro medio han sido tradicionalmente violentos. Un juicio lento, escrito, sin la presencia del juez solo produce disgusto en la sociedad, el conflicto en vez de solucionarse se agudiza aún más, ya que esa estructura beneficia con parcialidad a una parte, los afectados.

En términos generales la importancia de la oralidad en la función procesal es que "si el acto procesal es oral, es evidente que debe llevarse a cabo y recibirse al mismo tiempo, es decir en forma simultánea; ello quiere decir que el acto lo realiza el juez o, al contrario, lo lleva a cabo la parte, uno y otras partes de estar comunicados de forma directa, sin intermediarios, por lo que se requiere una estructura procesal basada en la *inmediación*."<sup>14</sup>

#### Regulación en Guatemala:

---

Arce, Cortés, Gimeno.... Introducción al Derecho Procesal, Página 275.



El desarrollo del sistema normativo del juicio oral en la legislación guatemalteca será analizado en apartados siguientes. Acá solo se mencionaran los artículos que de manera fundamental regulan el juicio oral laboral desde una perspectiva global.

- Del artículo 321 al 326 establecen las características generales del juicio.
- Del artículo 332 al 334 establecen las características del acto de iniciación, tal y como es la demanda.
- Del artículo 335 al 357 regulan directamente lo relativo al juicio verbal, como es denominado el juicio oral.



## CAPITULO II

### EL JUICIO ORDINARIO LABORAL Y LA ORALIDAD

#### Regulación Legal de la Oralidad en el Juicio Ordinario Laboral:

El proceso ordinario laboral responde una determinada técnica normativa donde se ha diferenciado un proceso ordinario y diversos procesos que podrían irse como "especiales" (juicio de faltas, colectivo, ejecución, etc.).

" El proceso ordinario representa el tipo ideal del tratamiento de las ansiones referidas a las reclamaciones de trabajo y de Seguridad Social, y las s que lo rigen son relativamente simples, de fácil adaptación a cualquier clase etensión que se pueda plantear dentro de la rama social del Derecho".<sup>15</sup>

Se ha llegado a considerar que el juicio ordinario laboral es una forma de civil especial, que responde a las reglas esenciales propias de un juicio oral, deriva precisamente de la incapacidad del juicio ordinario civil para resolver uadamente los litigios de trabajo.

---

los, Cruz y Fernández. Instituciones de Derecho Procesal Laboral. Página 105.



El juicio ordinario laboral se caracteriza por ser un medio ágil, rápido, poco formalista y que facilita el acceso a la tutela jurisdiccional. Está diseñado para encontrar la verdad material de los casos.

Los caracteres esenciales del proceso ordinario laboral son la inmediación, la oralidad, la concentración y la celeridad.<sup>16</sup>

Estos principios tiene como finalidad hacer posible los fines del Derecho del Trabajo y también concretan y garantizan la tutela judicial efectiva. Entre estas destaca la oralidad en el sentido que la misma, como mecanismo estructurador, permite la realización de los demás principios que garantizan una jurisdicción eficiente y democrática.

La oralidad del juicio ordinario significa que todos los actos procesales, incluyendo la demanda (según el artículo 333 del Código de Trabajo) "han de realizarse oralmente, aunque luego se documenten en el acta del juicio. La importancia de la oralidad, y la preferencia del procedimiento oral. es ya una afirmación clásica. No en vano el juicio es conocido como – juicio oral -, y esta característica tiene especial repercusión en lo que se refiere a la valoración de la prueba por el órgano jurisdiccional".<sup>17</sup>

<sup>16</sup> Estos aspectos se desarrollan en el próximo apartado.

<sup>17</sup> Baylos, Cruz y Fernández, Ob. Cit. Página 106.

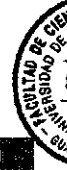


La oralidad se regula de la siguiente forma en el Código de Trabajo

malteco:

| No | Contenido   | Aplicación                     |
|----|---|--------------------------------|
|    | <p>Establece que el procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral.</p> <p>Su importancia radica en que a través de esta norma se define el sistema procesal que determina la forma de los actos procesales en forma predominantemente oral.</p>  | No se cumple                   |
| 1  | <p>Establece que la demanda, como acto eminentemente escrito, puede plantearse de forma oral. El juez tiene la obligación de hacer constar la misma en un acta que cumpla con los requisitos de la demanda escrita.</p> <p>Es una norma muy importante ya que reconoce la pobreza, el analfabetismo y el carácter multilingüe de la sociedad guatemalteca</p> | No se cumple.                  |
| 2  | <p>Establece la necesidad de documentar en actas las gestiones orales que se realicen. También regula la posibilidad de que las partes gestiones por escrito, como forma secundaria de realizar los actos procesales que les competen.</p>  | Se cumple en forma deficiente. |





| Artículo | Contenido  | Aplicación    |
|----------|--|---------------|
| 335      | <p>Establece que al dársele trámite a la demanda el juez citará a las partes para que comparezcan a Juicio Oral.</p> <p>De esta forma expresa se está haciendo referencia a que el juicio laboral es oral y no escrito.</p>  | No se cumple. |
| 326 bis  | <p>En una reciente reforma se establece que los actos procesales serán realizados por escrito u oralmente, según las disposiciones del Código de Trabajo para cada caso.</p> <p>Es una reforma lamentable ya que contradice el fundamento de lo regulado en el artículo 321 y lo que hace es legalizar las prácticas contrarias a la ley que se realizan en los Juzgados de Trabajo. Además esta reforma establece que la forma escrita predomina sobre la oralidad.</p> | Sí se aplica  |

## 2.2. Fines de la Oralidad en las Actuaciones Procesales del Juicio Ordinario

### Laboral:

Para establecer los fines de la oralidad como mecanismo esencial para la realización efectiva de los principios garantes de la eficacia del juicio ordinario ( y de todos los procedimientos en general), debe hacerse referencia al tema que se relaciona con la definición de la Política Laboral Pública.



Esto es necesario debido a que la oralidad como mecanismo instrumental sería en el marco de un conjunto de decisiones y acciones del Estado orientadas a enfrentar los conflictos derivados del Trabajo. De ahí el carácter estructural y global del tema de la oralidad.

#### Oralidad y la Política Laboral:

Todo estado tiene una política como expresión del grado de consenso que los grupos de poder establecen en función de sus propios intereses. Es precisamente la concreción de una política lo que organiza el conjunto de acciones que el Estado realiza en cada una de los ámbitos de la vida social que debe regular a los grupos hegemónicos, regular a través de su imperio.

El Trabajo como actividad y fenómeno social tiene una singular importancia en la vida de cada sociedad, y es que es a través de él que se asegura la subsistencia y reproducción de sociedad misma, y posee un alto índice de conflictividad por el hecho que enfrenta a un grupo social con otro, concretamente lo que no poseen medios de producción (capital) para su subsistencia o sea los trabajadores y aquellos que sí poseen medios de producción para su subsistencia, o sea los empresarios o capitalistas.

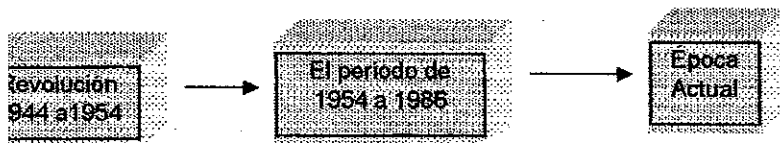


Históricamente la relación capital - trabajo ha sido la más conflictiva de toda la sociedad en la presente época. Por eso es que el Estado ha debido asumir la responsabilidad de regular esta relación en función de lograr el bien común y sobre todo de proteger a la mayoría de la población, que son los trabajadores, de los abusos en su dignidad y condición socio - económica por parte de los patronos. De ahí que en el presente siglo existan convenios de carácter universal que protegen el trabajo y la dignidad de los trabajadores, llegando a considerar que los derechos derivados del trabajo son de carácter fundamental con relación a la esencia humana.

Guatemala inició el camino de la dignificación del trabajo desde la perspectiva del Estado a raíz del movimiento político y social de la revolución de octubre (1944 - 54), posteriormente dicho proceso se estancó a raíz de la intervención armada de los Estados Unidos y grupos conservadores guatemaltecos en 1954. La saga de dictaduras militares subsecuentes, mantuvieron estancado el proceso de desarrollo de una política laboral estatal. A la fecha el proceso de construcción de una política laboral se encuentra estancado y enclavado en la mínima infraestructura normativa e institucional que ha logrado subsistir desde la época de la Revolución y que objetivamente carece de mayor imperio y funcionamiento eficaz.

Es generalmente aceptado que la política del Estado comprende el conjunto de decisiones relativas a instrumentos, reglas, estrategias y objetivos que operan en diversos ámbitos de la vida social de un país.

En materia laboral la política del Estado de Guatemala comprende decisiones concretas y sobre todo tiene claros objetivos, instrumentos y fundamentalmente reglas. Como conjunto de decisiones expresa la síntesis histórica del poder estatal y el conjunto de intereses hegemónicos que la han determinado. Este equilibrio entre poderes tiene tres momentos históricos característicos:



La Revolución de 1944 a 1954: Comprende el período histórico en que se definió por primera vez una política laboral estatal o pública lo cual se manifiesta en el programa que comprende: la promulgación del Código de Trabajo decreto 1441, el reconocimiento Constitucional de los Derechos laborales, la creación de la Seguridad Social, la creación de diversas instituciones de carácter administrativo y la creación de la Jurisdicción Privativa de Trabajo.



En este período la política se caracteriza por su espíritu moderno, innovador y por su alto contenido democrático al reconocer de forma objetiva y realista la desigualdad entre capital y trabajo.

Efectivamente el modelo de política laboral de esta época innovó en la sociedad guatemalteca figuras como la tutelaridad de la legislación laboral, el carácter público de sus normas, la implementación de una jurisdicción privativa, la creación de garantías mínimas irrenunciables llamadas a ser superadas a través de la negociación colectiva, etc. Esto se aprecia en los considerandos del Código de Trabajo los que establecen las características ideológicas de la legislación laboral.<sup>18</sup>

Este tipo de modelo respondía al fin modernizador de todo el movimiento social de la Revolución de Octubre que tenía como fin primordial el impulso de una economía nacional independiente y moderna.

La intervención armada de 1954 puso fin al programa revolucionario y desfiguró por completo las reformas antes indicadas con el propósito de

<sup>18</sup> Sobresalen dentro de las características ideológicas del Código de Trabajo las siguientes: "a) El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente. b) 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.... e) El derecho del trabajo es una rama de derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo; f) El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la



gresar a modelos autoritarios, feudales y sobre todo, que mantuvieran intacto el mecanismo de explotación económica de la fuerza de trabajo guatemalteca y sostiene a los grupos oligarcas agroexportadores con base a relaciones de producción feudo – capitalistas.

Los dos principales adelantos en materia de política laboral, la normativa y la jurisdicción privativa fueron estancados y reformados constantemente para adecuarse al nuevo modelo.

Período de 1954 a 1986: Posteriormente a la intervención del 54 el país se sumió en una serie de dictaduras militares que tuvieron como finalidad principal ejercer el control de los sectores sociales que luchaban por mantener o recuperar las conquistas alcanzadas en la Época Revolucionaria.

El inicio del conflicto armado polarizó la sociedad y la política laboral pasó a un plano secundario, ya que el plano principal estaba tomado por la confrontación directa entre trabajadores y patronos. Prácticamente durante este período la institucionalidad del país giró alrededor de la militarización y su objetivo básico: la represión.

---

...la de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que beneficia los intereses justos de los patronos;....”

No existe ningún adelanto en la configuración de la política laboral, se puede concluir que lo que se da es en primer orden un estancamiento de la misma y sobre todo una modificación aberrante de sus fines, objetivos e instrumentos para restarse el carácter democrático y moderno que originalmente contenía.

- c. La época actual: A partir de la promulgación de la Constitución Política de la República en 1986 el paso formal de la dictadura militar a la democracia requiere el compromiso del Estado de asumir su responsabilidad con relación al derecho social del Trabajo. Esto conllevó a que desde una perspectiva formalista y positivista se asumiera el compromiso de diseñar un Política Laboral Pública o Estatal.

Este diseño tuvo como marco tres aspectos significativos:

- Primero que se hace un desarrollo constitucional del ámbito normativo relativo al Trabajo, y se deja intacta la estructura normativa ordinario del período anterior. Esto trae la dificultad de que el texto ordinario no empata convenientemente con la Constitución Política de la República. Aunque resulta positivo el reconocimiento de que los derechos laborales son derechos sociales y por ende derechos de carácter fundamental.
- Segundo: No se crean nuevas instituciones normativas, jurisdiccionales o administrativas. Tampoco se realiza una revisión de la forma y los logros



del funcionamiento de las instituciones y normas imperantes hasta ese momento.

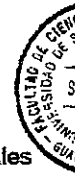
Tercero: Tanto el reconocimiento como la promulgación de normas son de carácter formal y no sustancial. Pareciera más un requisito político que un verdadero programa que responda a una genuina voluntad de dignificar al trabajo. Esto pone en evidencia que la intención política es la misma que en el período inmediato anterior: Evitar cambios en el estado de la estructura de explotación de la fuerza de trabajo guatemalteca.

Esta forma puede ubicarse con una mejor perspectiva lo que ha sido la política Laboral como fenómeno social, ya que en su primer momento prevalece el aspecto democrático, posteriormente se da la intervención manteniendo una estructura represiva y finalmente se instaura un nuevo modelo constitucional que implica pocos cambios sustanciales.

Las características básicas de la actual política laboral deben ser analizadas en diferentes niveles para no confundir la discusión crítica sobre la misma. Los niveles pueden ser los siguientes:

Como fenómeno social debe ubicarse el momento histórico en que se toman las decisiones que comprenden a la política en su globalidad. Actualmente





estas se caracterizan por el reconocimiento formal de derechos fundamentales pero no su observancia sustantiva y positiva de los mismos.

- b. Como modelo de política: Históricamente inició con un modelo democrático y moderno, pero actualmente la Política Laboral del Estado de Guatemala responde a un modelo demagógico en donde se da el reconocimiento formal de derechos fundamentales pero no así su efectiva implementación.<sup>19</sup>
- c. Nivel técnico: En este nivel si existen varios puntos que deben analizarse y que sí pueden ser sujetos a propuesta. Seguramente hay profundas deficiencias técnicas con relación a la implementación de la política configurada. La oralidad es una de ellas. A parte de las condicionantes que se han analizado con relación al incumplimiento de la oralidad, existen vacíos técnicos en su implementación como por ejemplo la falta de salas de juicios, la escasa formación en oratoria forense, la inexistencia de métodos de reproducción escrita de audiencias laborales, etc.

Teniendo claro estos tres niveles se pueden analizar en forma crítica los dos principales componentes de una Política Laboral como lo son: La normativa sustantiva en donde se reconocen los Derechos Fundamentales relativos al

<sup>19</sup> De ahí que se afirma en este estudio que no tiene sentido proponer modelos alternativos a la actual política laboral, ya que normativamente se tienen grandes adelantos, no es necesario impulsar un "deber ser" como en el caso que se discutiera la existencia de un modelo que se basará en el juicio escrito y que se propusiera un juicio oral. Existe un juicio oral pero no se cumple.



jo y las instituciones procesales, jurisdiccionales y administrativas que deben por su efectiva vigencia y por ende por el efectivo cumplimiento del programa del Estado con respecto a la actividad laboral.

En relación al aspecto procesal, objetivo básico del desarrollo de este estudio, se tomará en cuenta ciertas consideraciones que perfilan su importancia en el sistema global de la Política Laboral.

Las normas procesales son en definitiva estructuradoras de todo el sistema legal del Estado, permiten además del desarrollo o realización de las normas sustantivas, el conjunto de instituciones que canalizan el poder del Estado con relación a los conflictos laborales que se dan en la sociedad.<sup>20</sup>

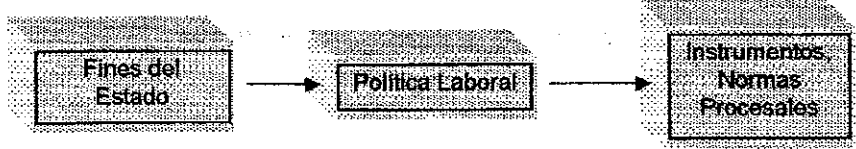
En este orden de ideas sobresale el papel de la norma jurídica procesal en la solución de conflictos jurídicos laborales, ya que "las normas adquieren su pleno sentido jurídico cuando están referidas a la solución sustancial del problema conflictivo particular en el que intervienen junto a otras normas jurídicas que no son procesales."<sup>21</sup>

---

Este es un análisis comparado que se realiza del punto sobre el que Alberto Binder en su obra "Introducción al Derecho Procesal Penal", página 37 establece: "El Derecho Procesal Penal sirve a la realización de la ley penal. Esta es una visión reducida de la verdadera función del Derecho Procesal Penal.... Ha sido mal utilizada, permitiendo una visión superficial del Derecho Procesal Penal, que destaca los aspectos procedimentalistas y deja de lado el análisis de la influencia de la acción procesal en la determinación de la coerción penal.

Alberto Binder, ob. Cit. Pág. 38.

De ahí que las normas procesales laborales jueguen un importante papel en la resolución de los conflictos laborales y en la realización de los derechos sustantivos comprendidos en el programa global del Estado con respecto a este ámbito de la vida social. Las normas procesales se ubican así en el siguiente esquema:



- a. Los fines del Estado: están recogidos en la Constitución Política de la República al normar en el artículo 103 que "Todos los conflictos relativos a trabajo están sometidos a la jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica". También se regula en el mismo artículo que "Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes".
  
- b. La Política Laboral: se define a través de los preceptuado en los artículos 101 y 102 establecen que el régimen laboral debe organizarse conforme a principios de justicia social, y que la Constitución regula los derechos sociales mínimos



e fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y  
toridades.

l las normas procesales constituyen un instrumento para dar vida a la  
lítica de acuerdo a sus fines, de ahí que el Código de Trabajo establezca  
e se crea una jurisdicción privativa de trabajo, especializada y que se  
adamenta en la inmediación y concentración, para lo cual es imprescindible  
e el juicio sea oral.<sup>22</sup>

ir este motivo se afirma que el incumplimiento de la oralidad como  
ismo y principio de procedimiento viola y desarticula todo el modelo de  
a Laboral, ya que sin el mismo no es posible que se cumplan los fines  
itos.

artículo 321 del Código de Trabajo constituye una norma jurídica  
mental para la estructuración de la Política Laboral Pública desde el ámbito  
sal.

un país con alto grado de conflictividad con relación al trabajo, multilingüe,  
ltos índices de analfabetismo, con la necesidad de contar con un juicio  
o, barato y antiformalista, la oralidad es una condición que no se puede pasar

---

artículo 321: "El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral..."

por alto. Si no se cumple se imposibilita la correcta estructuración de dicha política y se alimenta la situación actual descrita anteriormente.

En un primer análisis sobre este problema deben distinguirse dos momentos:

- a. El de la formulación: Consiste en el momento en que se diseñan los objetivos, instrumentos y estrategias de la política. Lo histórico nos muestra que inicialmente se contemplo la oralidad como una condición básica de los procedimientos laborales, tal y como está regulado en el artículo 321 del Código de Trabajo. Podemos concluir que en el nivel de la formulación normativa la Política Laboral Pública de Guatemala esta relativamente "bien" ya que ha reconocido la utilización de un mecanismo que permite la consecución de los fines planteados en la Constitución Política de la República.
  
- b. El de la configuración: Este momento es más complejo, en él participan no solo los legisladores sino también los jueces, el gobierno, los ciudadanos, los medios de comunicación, diferentes centros de poder, etc. Es acá en donde se da la aplicación del modelo formulado normativamente.

En esta fase es donde se dan los problemas. El proceso de la Revolución de Octubre nunca configuró el funcionamiento de los procedimientos laborales con base a la oralidad. Seguramente los esfuerzos se centraron en el



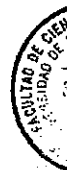
conocimiento de los derechos sustanciales en materia de trabajo y en el establecimiento de la jurisdicción privativa, no así en su funcionamiento.

Posteriormente las fases siguientes (analizadas anteriormente) nunca tuvieron, como es obvio, el interés de hacer efectivo el modelo configurado en la ley, y precisamente la falta de oralidad en los procedimientos garantizaba que no se actuara un libre acceso a la justicia por parte de los trabajadores y principalmente se garantizaba que no hubiera castigo por los ilícitos laborales e los patronos cometían y cometen.

De esta forma queda manifiesto que el problema radica en la configuración de formas procesales que garantizan la eficacia del modelo constitucional y el modelo diseñado en la actualidad.

*Oralidad y la Constitución Política de la República:*

Como primera premisa que debe analizarse en cuanto a la relación de la oralidad con la Constitución Política de la República, es que no existen normas precisas sobre la estructuración del juicio laboral. Esto tiene como consecuencia que se requieren lecturas formales de la Constitución Política de la República y del Código de Trabajo, tales como establecer que por oralidad se entiende "declararse de viva voz ante el juez".



Para realizar un adecuado análisis de la Constitución Política de la República debe de realizarse desde el punto de vista político – institucional, esto quiere decir, desde el punto de vista de lo que debería ser una Política Laboral integral.

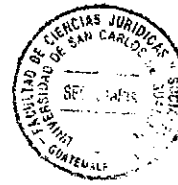
La oralidad constituye un mecanismo que permite satisfacer las exigencias de un juicio democrático y eficiente. Entre estas exigencias destacan principalmente:

1. La publicidad: como característica básica de la República que exige que los actos de gobierno (en este caso de la administración de justicia) sean públicos.
2. La inmediación: se exige que los juicios sean realizados por los jueces y “no de cualquier otro funcionario delegado (y de más está decir que, mucho menos aún, de simples empleados)”.<sup>23</sup>

### **2.3. Relación Esencial de la Oralidad con los Principios Procesales:**

#### **2.3.1. Con el Principio de Inmediación:**

La oralidad permite y exige la efectiva presencia del juez en todas las diligencias. Como mecanismo instrumental su importancia se evidencia fundamentalmente con la relación que tiene con la inmediación.



La intermediación "no se refiere a la forma en que se exteriorizan las acciones procesales, sino al hecho de que éstas han de realizarse ante el juez judicial. Es éste quien debe entrar en relación directa y personal con las partes, el objeto del litigio y el material probatorio".<sup>24</sup>

La oralidad permite la intermediación, y ésta a su vez es una garantía básica para lograr un adecuado conocimiento del objeto del juicio. Como se ha mencionado el juez es el llamado a resolver el caso o conflicto y debe entrar en un adecuado conocimiento del material probatorio. Esto lo puede realizar de manera directa a través de la oralidad (cuando hay intermediación) o a través de la lectura de las diligencias que el oficial le entrega de las diligencias que ha realizado.<sup>25</sup>

Por eso es que el proceso es un conjunto de actos que tienen como fin asegurar la verdad material para aplicar con base a ésta la solución jurídica que prescribe la ley.

"Los actos y actitudes de las partes dentro del proceso se definen esencialmente por su relación con la adquisición de información, con la

---

der, Alberto. Página 94.

os, Cruz y Fernández, Ob. Cit. Página 106.

ler Alberto, Página 98. " La intermediación se manifiesta como la condición básica que hace que los actos y esas relaciones efectivamente permitan llegar a la -verdad- del modo más seguro posible, ya que la comunicación entre ellas y la información que ingresa por diversos canales





veracidad de esa información y con la verdad como meta o como resultado del proceso, sin importar, por ahora, si esa verdad puede ser alcanzada o es siempre una meta inalcanzable".<sup>26</sup>

Sin la oralidad no se podría lograr que la intermediación consistiera en el "contacto directo del Juez con las partes en el juicio como su personal presencia en las fases de alegaciones y prueba. Consecuencia del principio de intermediación es que sólo está facultado para decidir el mismo juez que ha conocido de ella."<sup>27</sup>

A través de este principio se aspira a la proximidad efectiva entre juez y partes, y sus respectivas actuaciones. Implica la presencia personal del juez en las fases de alegaciones y pruebas obligando, según la legislación procesal laboral española, a que el juez que conoce el juicio dicta la sentencia. El artículo 98.1 de la Ley de Procedimientos Laborales de España establece: " Si el juez que presidió el acto del juicio no pudiese dictar sentencia, deberá celebrarse nuevamente".

Por su parte el Código de Trabajo de Guatemala establece en el artículo 321: " Es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las pruebas".

---

(medios de prueba) se realiza con la máxima presencia de esas personas que deberán dictar una sentencia luego de observar la prueba (los jueces)".

<sup>26</sup> Idem. Ant. Página 98.

<sup>27</sup> Montoya Melgar, Alfredo. Derecho del Trabajo. Página 736.



### **Con el Principio de Publicidad:**

La publicidad significa que los ciudadanos puedan ejercer un efectivo control de la información, desenvolvimiento y decisiones del tribunal, con el objeto de garantizar su legitimidad y su transparencia.

Este es un derecho reconocido en la Convención Americana de Derechos Humanos en el artículo 8.

Una de las funciones que cumple la publicidad es el enviar un mensaje a la sociedad, por ejemplo cuando se condena a un patrono al pago de la indemnización por despido injustificado y al pago de la indemnización por daños y perjuicios se le dice a la sociedad que es mejor que los patronos no despidan sin causa, y que si lo hacen cancelen las prestaciones de ley en el momento que responde, o de lo contrario serán condenados.

Esta función es importante ya que fomenta que la ley se cumpla por sí misma, sin necesidad de que intervenga la coerción estatal, logrando así mayores niveles de armonía social. La justicia cumple la misión social de "transmitir

mensajes sociales sobre la efectiva vigencia de los valores que fundan la convivencia”<sup>28</sup>

De hecho la publicidad permite apreciar la justicia como un acto justo, si no es pública no es relevante el contenido intrínseco de la sentencia, se considera que *para los efectos sociales, es lo mismo una sentencia injusta que una percibida como injusta, aunque no lo sea.*

La publicidad se liga directamente a la necesidad de transparencia y legitimación de la jurisdicción. Es necesario que todos tengan la posibilidad de controlar que tanto se cumple en el que hacer del juez los principios que inspiran la legislación laboral y que en definitiva reproducen valores colectivamente reconocidos como: la tutela al trabajador, la armonía social, el realismo y la objetividad, etc.

La transparencia es “la posibilidad de presentar ante los ojos de una comunidad, hechos y acciones de manera clara. Es una manera de hacer visible hechos y acciones tal y como suceden, sin control ni manipulación alguna”.<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> Idem. Ant. Página 103.

<sup>29</sup> Acción Ciudadana. Ob. Cit. Página 6.



Por último hay que considerar que la publicidad de la justicia conlleva a que la abstracción ejerza un control sobre la misma, condición para una efectiva independencia de su gestión y para el fortalecimiento del Estado de Derecho.<sup>30</sup>

La oralidad es la condición instrumental para que exista una efectiva publicidad. Las audiencias laborales carecen de todo contenido que perfile una verdadera publicidad, al delegarse su realización al oficial se vulnera la independencia y la publicidad, ya que éste se limita a tomar nota en las actas de los hechos y las partes, que son las únicas que participan en el juicio, expresan.

#### **Con el Principio de Concentración:**

La concentración se define como " La actitud legal, que ha de procurar el desarrollo y recomendable a las partes de tramitar en un solo juicio las diversas cuestiones litigiosas que tengan conexión." <sup>31</sup>

En el orden lógico de este desarrollo se plantea que la oralidad produce la inmediata inmediatez y ésta a su vez produce que el material informativo que

---

ler, Alberto. Ob. Cit. Página 105 " Los jueces deben dictar sus sentencias "de cara al pueblo" para que los ciudadanos pueden tener una percepción directa de cómo ellos utilizan ese enorme poder que la ley les ha confiado. Debe quedar claro, pues, que la publicidad del juicio es el principio que asegura el control ciudadano sobre la justicia.

anellas, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo V. Página 412.



luego se convertirá en prueba ingrese al proceso o juicio del modo más concentrado posible, esto significa en el menor tiempo.

“Esta posibilidad que otorgan la inmediación y la oralidad –de que los medios de prueba se reúnen en una misma oportunidad, sean observados o sean escuchados sin interrupciones, y adquieran así mayor virtualidad probatoria, por una parte y, por otro lado, puedan ser controlados con mayor eficacia por los distintos sujetos procesales- se ha llamado *principio de concentración*, y se le considera uno de los grandes principios que estructuran el juicio.”<sup>32</sup>

Con esto se evidencia que este principio pretende la agrupación de diferentes actos procesales en uno solo. La unidad del acto dirige toda la regulación del juicio oral laboral.

Con la relación entre oralidad y concentración se supone que los actos procesales no pueden separarse en el tiempo por plazos interrumpidos, de ahí que el artículo 324 del Código de Trabajo establezca que las diligencias de prueba solo se pueden interrumpir por causa de fuerza mayor, y que de ser necesario, se podrá habilitar el tiempo inhábil; también se concentra la interposición de excepciones dilatorias, su prueba y su resolución; y también se concentran, como se ha indicado, las diligencias de prueba. Todo esto no podría realizarse a través de un procedimiento escrito.

---

<sup>32</sup> Idem. Art. Página 99.



### Con el Principio de Celeridad:

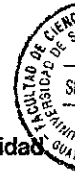
Este principio aspira a eliminar las trabas que para la tutela judicial efectiva y una administración de justicia eficiente. Es la manifestación más clara del principio que tiende a evitar el "efecto de extenuación" en el acceso a la justicia y el que se configura el proceso de trabajo.

" Es una de las consecuencias del derecho a un proceso sin dilaciones indebidas, la que se expresa en la exigencia de plazos breves y perentorios en las actuaciones judiciales, en la calificación de determinadas actuaciones como abusivas e incluso en la posibilidad de rechazar de oficio por los órganos judiciales los recursos de parte con finalidad dilatoria." <sup>33</sup>

En la legislación laboral de Guatemala este principio inspira el diseño del juicio ordinario al establecer que en una sola audiencia se realizan la mayor parte de los actos procesales que lo constituye, por ejemplo: las audiencias, la contestación de la demanda, la conciliación y la prueba.

---

33. Cruz y Fernández, Ob. Cit. Página 106.



En definitiva la oralidad es el mecanismo que permite hacer de la celeridad un principio efectivo, en vista que el dinamismo que impone a la tramitación del juicio permite reducir los plazos significativamente.

Hay que tomar en cuenta que esta aspiración surgida entre la oralidad y la celeridad responde directamente a la necesidad de "resolver con urgencia las pretensiones surgidas con ocasión de un conflicto de trabajo".<sup>34</sup>

#### **2.4 Otras Ventajas de la Oralidad en el Juicio Ordinario Laboral:**

Además de lo expuesto con relación a la oralidad del juicio ordinario laboral hay que tener presente que el sentido básico de la oralidad es permitir que se realicen los principios fundamentales de la jurisdicción laboral.

Es precisamente la legitimación de la función judicial la que permite que el juicio ordinario constituya un eficiente instrumento para la resolución de los conflictos derivados del Trabajo.

***De ahí que las "ventajas democratizadoras" con relación al diseño del procedimiento tienen que ver con los respectivos modelos de resolución de conflictos y de manejo de la información para la prueba.***

<sup>34</sup> Montoya Melgar, Alfredo. Derecho del Trabajo, Página 737.



### CAPITULO III

## SITUACIÓN ACTUAL DE LA APLICACIÓN DE LA ORALIDAD EN LOS JUICIOS LABORALES EN GUATEMALA

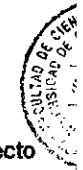

### Forma Actual de los Actos Procesales en el Juicio Ordinario Laboral.

Cuando se analiza cual es la forma que predomina en los actos que deben darse en un juicio la respuesta está, necesariamente, en la formulación normativa de la materia. Es la voluntad del legislador la que diseña cual debe ser el modelo técnico que debe regir para garantizar que dichos actos se realicen de manera eficiente y sobre todo democrática.

La legislación laboral guatemalteca impone la oralidad de todos los procedimientos (art. 321 Código de Trabajo) sin embargo es necesario analizar la formulación normativa en dos momentos básicos: la iniciación del juicio y el rollo de la Primera Audiencia a juicio oral. De esta forma se determinaran las características esenciales de la configuración del diseño en el contexto actual de la administración de justicia.

Es importante establecer que la Constitución Política de la República debería normar el carácter predominante de la oralidad como forma de expresión





de los actos procesales sobre la forma escrita. Esto no es así ya que este aspecto no es recogido, sino en el código de Trabajo, en un solo artículo y éste no se cumple.

La regulación expresa de la oralidad como forma predominante de los actos procesales es necesaria, ya que actualmente se establece que es válido cualquiera de las dos formas, solo que, debería estar claro que predomina la forma oral.

La importancia radique en que la forma exclusivamente escrita devendría en inconstitucional, independientemente de que trate de actos del juez o de las partes.

El fin de esta regulación no es la eficacia de la sentencia, desde el punto de vista de su contenido jurisdiccional, ya que ambas formas desarrolladas eficientemente pueden dar lugar al mismo resultado. El fin de la oralidad debe cumplirse por lo siguiente:

- a. La ley impone la oralidad, y por lo tanto debe cumplirse.
- b. El motivo fundamental es la propia estructura del proceso, el cual se basa en la **inmediación**, esto significa que entre las partes y el juez debe haber una comunicación directa, sin intermediarios, de ahí que el principio o mecanismo



la oralidad "hace imposible que se realicen actos procesales fuera de la  
sencia judicial"<sup>35</sup>

### Iniciación Del Juicio:

Para establecer la forma en que se desarrollan los actos procesales en el  
ordinario laboral hay que determinar primero que la iniciación del juicio es un  
dispositivo que pertenece al titular de la acción.

El *principio dispositivo* rige lo que se considera el objeto procesal del juicio y  
determinan que: "El dispositivo en el proceso civil y el acusatorio en el penal  
determinan el objeto del proceso y nos indican a qué sujetos procesales, si a las  
partes o al juez les corresponde la titularidad de la pretensión y cuál sea el grado  
de vinculación a la que, con respecto a ella debe someterse el órgano  
procesal".<sup>36</sup>

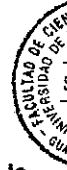
En este sentido la disposición de la acción corresponde por lo común al  
demandante ya que éste es, por lo regular, el que inicia la acción.<sup>37</sup> De ahí que el  
demandante sea el portador del poder dispositivo, "entraña un poder de disposición

---

no Catena, Gimeno Sendra Introducción al Derecho Procesal. Página 241.

Ant. Página 241.

que considerar que en Guatemala la mayoría de juicios ordinarios tienen por objeto el  
recurso de amparo que el trabajador hace a su patrono para que pruebe la justa causa del despido  
del que fue objeto, para que se determine la responsabilidad del empleador y se le condene



por las partes del derecho y el objeto del proceso".<sup>38</sup> Se fundamenta en la titularidad de los derechos subjetivos que materializan la pretensión. Las notas esenciales de esta disposición son:

- a. Las partes son dueñas de los derechos e intereses materiales que se discuten en el proceso y ostentan, por lo tanto, la plena titularidad del derecho de acción. Salvo las excepciones cuando participa el MP (menores).
- b. Son dueñas, absolutas, de la pretensión y, por ende, de la continuación del procedimiento, pueden terminarlo cuando quieran.
- c. Vinculan mediante sus pretensiones la actividad decisoria del juez. No se permite la sentencia ultrapetita, debe haber congruencia en la fase declaratoria y en la impugnación.

Por excelencia la iniciación del juicio es la demanda, y ésta debe ser por escrito. Sin embargo teniendo como punto de partida la característica ideológica del Código de Trabajo que establece el *Realismo y Objetividad* "porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y porque su tendencia es la de resolver los

---

al pago de las indemnizaciones correspondientes, que por lo general se niega a cancelar al momento de realizar el despido.



los problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y se en hechos concretos y tangibles”, se determinan, según el artículo 333 del Código de Trabajo, dos formas para el acto procesal de iniciación del juicio:

1. Puede ser por escrito, en cuyo caso debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 332 del Código de Trabajo, y

2. Puede ser planteada en forma oral, en cuyo caso el juez debe levantar un acta que contenga los requisitos del artículo 332 del Código de Trabajo.

La posibilidad de que el ejercicio del poder dispositivo del actor pueda ser únicamente en forma oral o escrita constituye un reconocimiento importante de la realidad socio – económica del país realizado por la legislación procesal. Lo que reconoce es entre otras cosas lo siguiente:

1. El carácter multilingüe de Guatemala, ya que la mayoría de la población maya habla el idioma oficial.

2. El nivel de analfabetismo imperante, lo cual imposibilita que, a pesar que el procedimiento laboral estaba originalmente diseñado para que un trabajador asistiera al juicio mismo sin asesoría profesional, el actor redacte su propia demanda.



3. La pobreza extrema de la mayoría de trabajadores en el sentido de la imposibilidad de contratar un profesional como asesor en el caso.

4. Y, más que un reconocimiento, es un mandato de atención por parte del órgano jurisdiccional a los ciudadanos (patronos o trabajadores) que por cualquier circunstancia no puedan plantear por escrito su demanda, de ahí que el órgano jurisdiccional tenga la obligación de recibir la demanda en forma oral y tiene la obligación de documentarla, para cumplir con la exigencia del principio dispositivo que rige que el acto de iniciación debe ser por escrito.

En conclusión la iniciación del juicio ordinario laboral puede ser en forma oral o escrita. Esto constituye un avance legislativo importante por los motivos indicados anteriormente. Sin embargo en el cumplimiento de este diseño formulado normativamente existen serias deficiencias, ya que se dan los siguientes problemas:

1. La norma no es conocida por lo tanto no se realiza una efectiva utilización por parte de los ciudadanos que quisieran iniciar un juicio.
2. Los operadores de justicia evaden su cumplimiento exigiendo que toda iniciación se realice por escrito.

### **3.1.2. Juicio Oral Laboral (Primera Audiencia):**



La realización del juicio ordinario tiene lugar en la "primera audiencia". La denominación de "primera audiencia" o "primera comparecencia" merece una consideración preliminar.

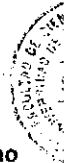
El juicio ordinario laboral está formulado o diseñado para realizarse en una audiencia o comparecencia, esto en concordancia con el principio de concentración el cual permite que se cumpla con uno de los fines del procedimiento laboral guatemalteco que es la celeridad del proceso.

Extraordinariamente se podrán realizar dos audiencias más, una 15 días después de la primera y una 8 días después de la segunda. Estas audiencias ordinarias se realizarán siempre y cuando se produzcan los supuestos que el artículo 346 del Código de Trabajo establece.<sup>39</sup>

Es importante subrayar que estas audiencias tienen un carácter ordinario, ya que por principio el juicio debe ser concentrado y las diligencias de prueba no se pueden suspender, salvo causas de fuerza mayor (art. 324 del Código de Trabajo). Por este motivo todas las diligencias de prueba deben ser realizadas inmediatamente.

---

<sup>39</sup> En el caso de la segunda audiencia los motivos son: que no fuere factible recibir todas las pruebas por imposibilidad del tribunal o por la naturaleza de las mismas. Y para la tercera audiencia son: que extraordinariamente y siempre que por circunstancias ajenas al tribunal o a las partes, no hubiere sido posible aportar todas las pruebas.



De esta forma se diseña un juicio concentrado y rápido (el órgano jurisdiccional debe abreviar el procedimiento tanto como sea posible art. 285 Código de Trabajo).

Esta introducción ilustra con mayor profundidad el carácter necesario de la oralidad en los procedimientos, ya que solo así se puede garantizar que el juicio se desenvuelva en una sola audiencia, y que de realizarse otras, éstas tengan el carácter de extraordinarias.

En el contexto actual cada una de las fases de la audiencia a juicio oral se realiza predominantemente por escrito y sin la presencia del juez, ya que éste delega en un empleado auxiliar la realización de la audiencia. El detalle del desenvolvimiento del juicio en cada una de sus fases es el siguiente:

a. *Fase de ratificación o ampliación de la demanda:*

El actor tiene la facultad, según el art. 338 del Código de Trabajo, de ampliar los hechos aducidos o las reclamaciones formuladas en la demanda. Se deduce que al igual que la demanda la ampliación puede ser realizada en forma oral o escrita.

El problema radica en el desenvolvimiento del procedimiento, ya que por lo regular el actor presenta un escrito, previamente elaborado, y el demandado por lo



se acoge a la facultad de postergar su contestación, con esto el tribunal  
nde la audiencia y señala otra para que se comparezca a juicio oral.<sup>40</sup> Esto  
liza con un grave carácter mecánico y es desde este momento en que se  
con la contradicción del juicio.

lo quiere decir que al iniciar el juicio con la presentación de un memorial se  
el diseño oral del juicio, ya no hay posibilidad de que exista contradicción.  
s un primer momento procesal de desfiguración del diseño oral del juicio, ya  
omo se plantea posteriormente existe una desfiguración física al no existir  
e juicios.

caso que el actor ratifique o no amplíe su demanda, el juicio continuo con el  
er mecánico descrito, ya que no se le dirige una pregunta expresa en el  
de la contradicción, simplemente lo manifiesta y el oficial toma nota de lo  
ado por el actor.

*cepciones Dilatorias:*

esta fase la falta de oralidad se hace más evidente. Precisamente el diseño  
sal agudiza la utilización de la oralidad en el planteamiento, prueba y

---

importante tomar nota que esta suspensión no tiene relación con las audiencias  
dinarias para el diligenciamiento de pruebas. Consiste simplemente en una suspensión en  
de la garantía de defensa que goza el demandado.



resolución de las excepciones dilatorias, esto se demuestra por el hecho de que en principio las mismas deben ser resueltas en la propia audiencia.<sup>41</sup>

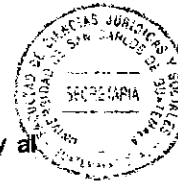
La interposición de la excepción y la recepción de pruebas deberían ser en forma oral, ya sea en la misma audiencia o en otra posterior, según lo que disponga la parte que le corresponda oponerse. Esto permitiría la contradicción de las posiciones de ambas partes frente a la presencia del juez, quien podría resolver en el momento sin mayor dificultad, ya que las cuestiones que se discuten en una excepciones dilatoria tienen por único fin depurar el proceso.

Sin embargo la configuración de esta fase es similar a la anterior. Primero el demandado interpone un memorial en donde constan las excepciones dilatorias que considera deben ser conocidas y resueltas por el juez.

Por lo regular se abusa de la institución de la excepción dilatoria en vista que en un solo acto se plantean todas las excepciones que sean posibles, no las necesarias, con el objeto de postergar indefinidamente la tramitación del juicio. Esto produce que se planteen sendos memoriales que obviamente el actor no podrá contestar en el momento y de ahí que se suspenda nuevamente el juicio.

---

<sup>41</sup> El artículo 343 del Código de Trabajo establece que el juez debe (subrayado propio) en la primera comparecencia las excepciones dilatorias, a menos que al que le corresponda oponerse se acoja a lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo siguiente (se refiere a la posibilidad por parte del oponente de ofrecer prueba a las 24hrs. siguientes).



ero aún así, si el procedimiento se realizará con respeto a la oralidad y al adictorio su tramitación sería más rápida y la actividad del órgano iccional no se postergaría en cuanto a conocer de los asuntos de fondo.


*Contestación de la Demanda:*

Este acto procesal constituye el momento en que queda planteada en definitiva s entre el demandado y el actor. Es aquí cuando el demandado puede arse o allanarse a la demanda, puede interponer excepciones perentorias y a, también, reconvenir al actor.

En principio este momento procesal corresponde solamente al demandado planteará su posición con respecto a la demanda. Sin embargo no está nente desarrollado, en el artículo 338 del Código de Trabajo, el momento de intervenciones con relación a la contestación de la demanda.

La contestación de la demanda debe cumplir con los requisitos y formas de manda, esto significa que también puede ser oral o escrita.

También en este acto procesal se reproduce la dinámica que se ha descrito, jeto procesal se limita a presentar un memorial a oficial que éste a su vez pora al acta y notifica al demandado. Si la contestación encierra la acción de



la reconvencción se podrá suspender la audiencia nuevamente para que el actor conteste la misma, o continuar el juicio, si éste decide contestar en ese momento.

Nuevamente la falta del contradictorio necesario es el principal problema derivado de la ruptura del modelo oral del juicio, ya que al limitarse este acto procesal a la presentación de un memorial (que se tiene derecho a hacerlo así) se pierde la riqueza de la expresión oral de los motivos en que el demandado funda su oposición. Recordemos que el demandado solo se opondrá o allanará, excepcionará perentoriamente y ofrecerá pruebas, en un sentido estricto no debe entrar a consideración de derecho, esto lo realizará el juez al momento de resolver.

Por eso no existe un motivo suficiente para evadir la oralidad de este acto, al hacerlo por escrito se vuelve lenta la tramitación y se rompe con la necesaria publicidad del juicio.

d. *La Conciliación:*

Posiblemente esta fase del juicio sea la única en donde se produce una práctica un tanto cercana al diseño oral del juicio ordinario laboral.

El problema es que solamente se deja a las partes a que discutan sobre sus pretensiones y no se realiza un acto en donde el juez (aunque como se ha



do esto lo realiza un oficial) propone fórmulas ecuanímes de conciliación  
la discusión de las partes con relación a las mismas.

que se da es una discusión sobre un arreglo negociado, no es la aplicación  
oralidad como mecanismo procesal. Se hace oral ya que aquí es evidente  
o hay otra forma de hacerlo, y también porque es una fase que por lo regular  
realiza por falta de voluntad de arreglo.

be agregar que la conciliación se desenvuelve en forma desordenada, sin  
en el desarrollo de las intervenciones y se deja a las partes discutir sin  
lecer puntos de referencia para la negociación (precisamente por la falta de  
encias del juez).

or eso es que se percibe que la conciliación y la intervención del órgano  
ccional en la misma, tiene como único fin, convencer al actor para que  
cie a sus pretensiones.

esto tiene singular importancia que el desarrollo de la audiencia tenga como  
momento oral este, y que el mismo se preste para que sirva de descarga de  
las apreciaciones que han estado retenidas en los momentos previos que  
en llegar a ser varias audiencias.

*is Diligencias de Prueba:*



“ La principal característica del procedimiento laboral es la *oralidad*”.<sup>42</sup> Su importancia está en que posibilita que el órgano judicial pueda intervenir en la prueba, suscitando preguntas a sus intervinientes en orden a descubrir con exhaustividad la relación jurídico material debatida.

Lo que sucede aquí es que el juez no interviene en la prueba, no hace uso de su facultad investigativa, por eso en los juicios no se busca la verdad material sino se reciben pruebas para establecer modelos preestablecidos de trámites, a través de cuestiones “formales” presentadas por las partes. Esta situación atenta con el principio realista del sistema laboral guatemalteco. El impulso de oficio le permite al juez apreciar de oficio la concurrencia de ciertos presupuestos procesales.

El mayor daño que se realiza al juicio ordinario laboral por el incumplimiento de la oralidad, es sin duda en la fase del diligenciamiento de la prueba. La oralidad es precisamente el mecanismo que facilita y hace efectivo el ingreso de la información al juicio.

Las diligencias de prueba se realizan bajo una forma predominante escrita y aún las declaraciones testimoniales y confesiones judiciales, a pesar de ser necesariamente de viva voz, no son orales ya que no hay dirección de los

---

<sup>42</sup> Catena – Sendra. Ob. Cit. Página 301.



gatorios, no existe la posibilidad de la contradicción y el control inmediato  
as mismas.

en esta fase donde se percibe lo formalista que se convierte el juicio  
io por la falta de oralidad. Se percibe también su lentitud y sobre todo la  
ación de las garantías procesales básicas de las partes y por consiguiente  
cia de la jurisdicción.

lugar a dudas el daño que se produce es inmenso. A lo expuesto hay que  
que el juez no está en contacto directo con los medios de prueba, su labor  
iligenciamiento se reduce a recibir las actas y con suerte los comentarios  
oficial le transfiere, ¿cómo se puede pretender que se valore en función a la  
ncia del Juzgado de Trabajo con esta forma de recibir las pruebas?.

esta forma se vulnera la legitimidad de la jurisdicción ya que la resolución,  
fficto no genera armonía en la sociedad, al contrario, como se ha indicado,  
mayor descontento. La falta de publicidad en el diligenciamiento de la  
contribuye a ahondar esta pérdida de legitimidad.

distorsión del juicio oral se produce con la rutinización del diligenciamiento  
rueba, se hace escrito, eso genera impunidad



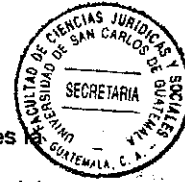
En síntesis aunque las partes aporten algunos medios de prueba de “viva voz” esto no significa que sea en forma estrictamente oral, ya que la oralidad como mecanismo o modelo de incorporación de información al juicio comprende otros aspectos relacionados con la contradicción, el control de la prueba y fundamentalmente la publicidad. Aspectos que no se implementan en la configuración actual de los órganos jurisdiccionales privativos de trabajo.

### **3.1.3. El Carácter Relativo de la Oralidad:**

Como forma de los actos procesales la oralidad no tiene un carácter absoluto. Por el contrario, la oralidad coexiste con la forma escrita de los actos procesales. El problema es el carácter predominante de una u otra forma.

En nuestro medio es común polarizar los extremos de una discusión que en definitiva no tiene por objeto la determinación de posiciones triunfantes, sino más bien, la búsqueda del consenso sobre aspectos significativos de la problemática, que en este caso, atraviesa la administración de justicia Guatemalteca.

Polarizar la discusión sobre la predominancia de la escritura o la oralidad del proceso ordinario en la jurisdicción de trabajo y previsión social es el primer paso para convertir el tema en quimeras políticas o discusiones viciosas que tratan de justificar la ineficacia del sistema en si mismo.



Lo que la ley trata de garantizar a través de la exigencia de la oralidad es la realización de la necesaria concentración e inmediación del procedimiento. Desgraciadamente la ley ha quedado corta con relación a la adecuada aplicación de la misma a través de décadas de equivocadas o nocivas interpretaciones y aplicaciones parcializadas de dicha normativa.

Erróneamente se considera que la oralidad es medio de expresión dual y no se concibe que la misma es mecanismo de expresión que estructura todo un sistema procesal que trata de ser democrático, legal y sobre todo tutelar de los trabajadores.

No se debe olvidar que la ley impone la escritura ver. Artículo 322 C.T. de forma ambigua, al decir que las actuaciones también pueden ser escritas.

Esto podría dar lugar a la interpretación extensiva de que el Código de Procedimiento establece la predominancia absoluta de la oralidad ya que dice que la escritura es una facultad, también se puede, no impone la *documentación* para garantizar su constancia y reproducción. De ahí que se deba de exigir la documentación pero no como una forma de estructuración del proceso, sino como garantía de autenticidad de las actuaciones.

Esta diferencia entre necesidad de documentación y estructuración del procedimiento es una discusión técnica que ha estado tras bambalinas en el





medio forense guatemalteco ante el predominio de la escritura o la oralidad. Primero debería de discutirse si es la escritura o la oralidad la que fundamentan el procedimiento, discusión que debe fundamentarse en el marco de la interacción de diferentes principios garantes de un sistema democrático como lo son la concentración y la inmediación.

Contrariamente a lo anterior, se discute el predominio de la escritura o por lo menos su evidente necesidad, como principio rector de la estructura del proceso, sin considerar que este mecanismo vulnera los otros principios descritos, y más grave es el hecho, que esta discusión tiende hacia la escritura en cuanto se fundamente en la necesaria documentación que deben tener las actuaciones.

Una cosa es el principio rector del proceso y otra la necesaria documentación. Confundir o mezclar la justificación de un tema para sentar posición en otro no es más que la voluntad directa de mantener una estructura de impunidad laboral en el sentido de la ineficiencia de la judicatura, independientemente del profundo significado que tienen para el sistema democrático, la vulneración de sus principios esenciales.

La ley debería resolver esta "confusión" a través de aclarar lo siguiente:

1. La exigencia de oralidad como forma predominante en la estructura del proceso.



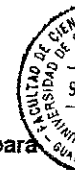
exigencia de la documentación escrita de determinadas actuaciones.

incumplimientos graves a la violación de estas disposiciones.

La escritura no está excluida del proceso, es más, deviene en necesaria ya que los actos procesales deben manifestarse de esa forma (ej. La demanda). "Lo que la ley quiere es que todos aquellos actos que suponen el desarrollo central de proceso (fundamentalmente los actos probatorios) tengan la forma oral, para así poder concentrarlos en una vista, y se realicen de forma pública ante la presencia judicial".<sup>43</sup>

**Organización Interna de los Juzgado de Trabajos de Trabajo de Trabajo en función a la tramitación de los Juicios Ordinarios.**

La organización del órgano jurisdiccional en función a la "práctica" que el juez insta en contra del diseño normativo de los procedimientos, constituye un elemento objetivo de singular importancia en el análisis de la situación actual de la realidad en los juicios laborales.



Es precisamente esta organización la que confiere las condiciones para facilitar:

1. La burocratización de la actividad jurisdiccional.
2. La delegación de funciones jurisdiccionales en empleados auxiliares.
3. La posibilidad de medios que faciliten actos de corrupción.

En principio es el juez quien debería de analizar la demanda y llevar personalmente cada juicio, con el apoyo de su personal auxiliar.

La organización que normalmente funciona en los Juzgado de Trabajos de Trabajo de Trabajo se centra en la delegación casi total de la función jurisdiccional en un empleado auxiliar (oficial). Éste es quien lleva a cabo toda la audiencia de juicio oral y hasta redacta las sentencias.

El análisis previo de la demanda está a cargo, en algunas ocasiones, al secretario del tribunal; pero si la demanda debe cumplir con algún previo, ésta se remite inmediatamente al oficial respectivo.

No se tiene un dato exacto de los criterios que rigen la distribución de demandas, pero el simple hecho de la delegación casi total de la función hace



tamente innecesario cualquier tipo de análisis sobre la organización del  
del oficial. El hecho de delegar la función jurisdiccional atenta  
nente con la esencia básica de la administración de justicia tal y como es el  
o de exclusividad y el de independencia judicial; a parte de que es una  
a completamente ilegal.

justificaciones sobre esta delegación son en general aquellas que tienen  
1 con el sobrecargo de trabajo. Argumentan los operadores que debido al  
o número de demandas el juez no tiene tiempo para cubrir todas las  
cias.

o es falso, primero porque el número de demandas no es significativamente  
o <sup>44</sup> y segundo, porque si se cumpliera con el diseño de la oralidad las  
cias serían considerablemente cortas y concentradas por lo que daría  
para realizar varias en un día, incluso se podrían programar las audiencias  
terminados día de la semana.

cualquier forma que se aborde el tema de la organización el primer  
rto que se debe considerar es que en ningún caso se justifica que se  
en las funciones del juez en personal auxiliar.

---

dato se realiza con base a percepciones directas y apreciaciones.

Aun el argumento que invocan algunos operadores de justicia en cuanto a que "esa es la práctica del juzgado" carece de toda significación jurídica en vista que según la Ley de Organismo Judicial "nadie puede alegar práctica en contrario de la ley".

### **3.3. Repercusión del incumplimiento de la Oralidad en la Eficacia del Proceso Ordinario:**

La eficacia comprende un: "Resultado adecuado; éxito de un procedimiento, sistema, medio o recurso".<sup>45</sup> En este sentido el cumplimiento de la oralidad es una condición básica para que el juicio ordinario laboral (como los demás procedimientos) resulte útil para las pretensiones de los ciudadanos y para los fines que Estado persigue a través de la administración de justicia.

La repercusión del incumplimiento del mecanismo de la oralidad se puede analizar desde un punto de vista general (la oralidad y la resolución del conflicto a través del proceso) y desde el punto de vista de los principios procesales que están vinculados a la misma.

#### **3.2.1. La Oralidad Y La Resolución Del Conflicto A Través Del Proceso:**

---

<sup>45</sup> Cabanellas, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo III, página 32.



Todo conflicto jurídico encierra una cuota de violencia. Los conflictos laborales son en sí mismo una expresión del grado de conflictividad de la sociedad guatemalteca. Se caracterizan por la desproporcionada injusticia en las condiciones actuales (salarios por debajo del mínimo establecido, negación o cumplimiento al reconocimiento de prestaciones sociales mínimas) por los daños en la integridad y la dignidad de las personas y en definitiva por la ausencia de alternativas pacíficas de solución.

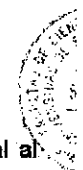
A lo largo de la historia han sido incontables los conflictos laborales que han desembocado en actos y hechos violentos, el mismo conflicto armado que vivió Guatemala tuvo parte de su origen en estos conflictos.

El proceso laboral guatemalteco tiene como finalidad lograr la "armonía social" al inspirar a sus instituciones de un contenido "hondamente democrático", lo cual se reconoce la importancia de los conflictos laborales para la armonía social y política. De ahí que el juicio oral constituya un mecanismo eficiente para lograr dichos fines.

El Derecho busca la redefinición de los conflictos de los particulares aunque no constituya una solución en sentido estricto,<sup>46</sup> pero en definitiva debe

---

Binder, Alberto Introducción al Derechos Procesal Penal, página 26. "El Derecho es un doble instrumento para solucionar conflictos (también para evitarlos, que es modo anticipado de solución) o para generarlos, que es otro de sus efectos sociales. Se trata de una herramienta que sirve para solucionar los conflictos de diferentes maneras, según las valoraciones dominantes en la sociedad determinada, y en una época precisa. Por supuesto, la palabra "solución" no tiene un significado muy preciso. No significa, por ejemplo que "todo el mundo queda feliz, luego de



considerarse como una solución. Sin embargo en el proceso ordinario laboral al no aplicarse la oralidad tal y como está diseñado el modelo procesal, en lugar de redefinir un conflicto laboral, la jurisdicción posterga la solución efectiva del mismo, permitiendo que el estado de las cosas se mantenga sin cambios para una de las partes.

Concretamente, la jurisdicción laboral permite que los patronos no enfrenten sus responsabilidades por los actos ilícitos laborales que cometen, al no permitir una justicia rápida, eficiente y efectiva, ya que los juicios se realizan en deterioro de las garantías procesales del actor (trabajador) y se extienden indefinidamente debido al predominio de la forma escrita y a la inexistencia del juicio oral.

De esta forma la cuota de violencia que ya contiene el conflicto laboral se multiplica al ingresar al órgano jurisdiccional, esto se expresa en actitudes de frustración por parte de los trabajadores y en el peor de los casos, que desgraciadamente son la mayoría, esta frustración se convierte en una auténtica pérdida de legitimidad por parte de la jurisdicción lanzando a los trabajadores a la búsqueda de medios de solución o inclusive de compensación a sus pretensiones, que en la mayoría de ocasiones desembocan en actitudes violentas.

En esta situación lo que produce es:

---

la intervención del Derecho", como en los finales de los cuentos infantiles. Hasta se podría decir que el Derecho *nunca soluciona nada*; lo que hace, en realidad, es *redefinir los conflictos humanos*, a veces de un modo más aceptable para todas las partes involucradas."



deformación del modelo procesal diseñado en el Código de Trabajo para la solución de los conflictos laborales y de ahí, el incumplimiento en primer lugar, del objetivo normativo de la legislación laboral;<sup>47</sup>

en segundo lugar se pierde el fin fundamental del derecho del trabajo guatemalteco que es la búsqueda de la armonía entre trabajadores y patronos, que al no brindar ninguna solución o por lo menos redefinir el conflicto para que la mayoría de la población se considere dignificada desde el punto de vista económico y moral, se provoca directamente un estado de insatisfacción social.

Esta insatisfacción se traduce en una sensible y significativa pérdida de legitimidad de la función jurisdiccional del Estado y determina que la población, en coyunturas especiales, asuma actitudes de mayor violencia que la que por sí mismo guarda el conflicto laboral.

La ausencia de voluntad para la aplicación eficiente del modelo procesal definido en el Código de Trabajo, no puede ser otra que el buscar favorecer de forma parcial al sector patronal, ya que esto le permite evadir la condena a sus actos ilícitos laborales, condena que tiene efectos patrimoniales significativos. De



ahí que el poder del Estado se enfrente a la mayoría de los ciudadanos, no para resolver sus conflictos, sino para proteger a sectores minoritarios pero altamente poderosos.

De esta forma la pérdida de legitimidad de la jurisdicción laboral se acompaña de una consecuencia que degrada aún más su finalidad, y es que esta situación obedece a un fenómeno estructural de corrupción e impunidad generalizado de la sociedad Guatemalteca.

En esto hay que sobresaltar que en toda política la configuración está determinada por los sectores hegemónicos que dominan en la política general. En el caso del Guatemala los sectores hegemónicos son precisamente los grupos patronales y el Ejército, quienes dictan las directrices de cualquier ámbito de la política estatal.

En la actualidad estos sectores sociales (patrones y oligarquía militar) mantienen el actual deficiente e ilegal funcionamiento de la jurisdicción laboral en virtud de que dicha situación, como se ha indicado, constituye parte de un sistema de distribución de privilegios que permite la impunidad de los patrones con respecto a sus obligaciones laborales.

---

<sup>47</sup> El artículo 1 del Código de Trabajo establece: "El presente Código regula los derechos y obligaciones de patrones y trabajadores, con ocasión del Trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos" (subrayado propio)



El "privilegio" de no ser condenado es un elemento más que la estructura de poder público otorga a un reducido grupo de particulares para facilitar la acumulación de su riqueza.

El contexto que permitió la existencia de esta estructura actual que imposibilita la correcta configuración de la Política Laboral debe ser examinada desde cuatro aspectos histórico – sociales significativos:<sup>48</sup>

El conflicto militar agudiza la militarización de la sociedad y del gobierno.

La militarización del gobierno trae como consecuencia inmediata la consolidación de un Estado Arbitrario, basado en la doctrina militar autoritaria que produce el debilitamiento de la Administración Pública y principalmente de la Administración de Justicia.

De forma paralela se favorece la intolerancia ideológica y la falta de transparencia de la gestión pública y de la administración de justicia, con esto se pretende evitar las críticas de los medios de comunicación y de las organizaciones sociales.

---

<sup>48</sup> In Ciudadana, Programa: Promoción de la Transparencia, Diseño Metodológico. 1997.  
3

4. Finalmente, con la agudización del conflicto militar se da una mayor represión y con ello existe una menor posibilidad de que la Sociedad Civil controle legítimamente los actos de gobierno y de justicia.

Con esto se produce un terreno fértil para que se cultive la corrupción, relacionando a este concepto con el hecho de que la falta de configuración adecuada al mecanismo de oralidad en los procedimientos laborales se debe precisamente a que su ausencia constituye un privilegio para los sectores hegemónicos que definen y orientan las directrices de la política estatal.

De esta forma no es sorprendente que en más 50 años no se haya realizado una sola audiencia oral en su sentido estricto. Y tampoco es sorprendente que los ciudadanos y sus organizaciones no hayan podido cuestionar este grave incumplimiento debido precisamente a la falta de transparencia en la administración y a los altos índices de represión.

Con este esquema queda planteado el marco de que la falta de oralidad no es una situación producida por la actividad de los operadores de justicia, ésta es producto de una estructura de impunidad generalizada en la sociedad guatemalteca y ligada directamente al fenómeno de la corrupción en la administración de justicia.



o que sí es seguro es que la falta de oralidad en los procedimientos laborales constituye una de las más antiguas y perniciosas prácticas de impunidad con relación a una política estatal ligada a la administración de justicia.

in embargo el análisis de la situación actual sobre el vínculo entre la cultura de corrupción y la impunidad provocada por la falta de cumplimiento del rito de procedimiento en los juicios laborales debe considerar los puntos siguientes:<sup>49</sup>

a baja de intensidad que se da en el conflicto armado determina una mayor incertidumbre nacional.

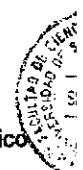

Los efectos de este hecho son dos:

La existencia de mayores espacios de participación, y

La posibilidad de hacer más visibles los actos de corrupción.

De esta forma se expresa el carácter estructural de la corrupción, lo cual puede apreciarse en lo siguiente:

Se rebasa la concepción de que la corrupción tiene efectos negativos desde el punto de vista ético, jurídico o sobre la eficiencia de la administración, lo

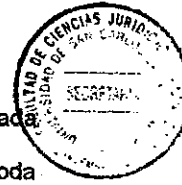


cual provoca que se manifieste el vínculo con factores de poder económico o militar. Este es planteamiento de uno de los supuestos de la hipótesis de este estudio, en el sentido de que primero hay que establecer que éticamente no es correcto que los juicios no se den como la ley establece, luego que hacerlos en forma contraria es ilegal, finalmente si no se hace como la ley ordena la administración de justicia se vuelve ineficiente. Pero lo significativo es que al rebasar estos niveles se manifiesta, tal como se indicó, los verdaderos factores que determinan este fenómeno, y que están relacionados directamente con los intereses de sectores sociales estructurados alrededor de la esfera socio política del Estado Autoritario.

- Se manifiesta que la corrupción en la administración de justicia es un fenómeno que atraviesa todas las instancias de la misma, rebasa fronteras ideológicas, religiosas o de diferenciación social, se dan prácticamente en cualquier sector. Tanto un magistrado como un comisario de un juzgado menor considerar que la oralidad es simplemente una forma de expresión y consienten que día a día se realicen audiencias escritas y sin intermediación judicial.
- La constante impunidad con relación a las condenas que deberían recibir los patronos que infrinjan la ley laboral, envía un mensaje que poco a poco va formando una subcultura que define la necesidad de mantener la actual

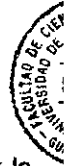
---

<sup>49</sup> Idem. Ant. Página 3.



estructura y la normal convivencia con ello. No es extraño ver que en cada juzgado de Trabajo y Previsión Social las audiencias se realizan con toda normalidad ante los oficiales y no se realiza un solo acto procesal que tenga alguna similitud con el mecanismo de la oralidad. Tanto funcionarios y empleados del Organismo Judicial como abogados litigantes y estudiantes de Derecho ven con suma tranquilidad el cotidiano desenvolvimiento de las burocráticas e ilegales audiencias. La situación va más allá, la "cotidiana práctica contraria a la ley" pasa a ser una práctica normal e ideológicamente cotidiana. Nadie se atrevería a cuestionar la forma de trabajo, ya que todos han formado consenso en relación con las justificaciones, cuando las hay, de porque no se cumple con la oralidad y la inmediación, y de una forma u otra todos creen salir beneficiados con el incumplimiento.

En esta forma se ha expuesto la relación existente en tres variables: por un lado el incumplimiento de una norma procedimental (art. 321 Código de Trabajo) como parte del deterioro de uno de los instrumentos básicos de la Política Laboral, el objetivo de mantener la impunidad (la falta de tutela a derechos fundamentales, en este caso los relativos al Trabajo) como forma de brindar beneficios a determinados sectores sociales que encuentran en los mismos mecanismos de acumulación de riqueza, y quienes en definitiva mantienen la estructura del sistema como forma de garantizar el mantenimiento de la misma en función de sus particulares intereses.



También se manifiesta que esta compleja estructura se ve fortalecida por la consolidación de una ideología colectiva que justifica el incumplimiento de la ley y vuelve cotidiano la serie de justificaciones, tratándolas como normales y que en una extraña conspiración pareciera ser que todos consideran salir beneficiados con la misma.

El problema es que el uso social (M. Conde) ha alcanzado el grado de legislación en el sentido que se dice: " Así es en la práctica", obligándonos a olvidar o hacer a un lado lo que la ley establece, de ahí que nos preguntemos: tiene la corrupción facultad legislativa? deroga a la ley?.

### **3.2.2. La Oralidad Y Los Principios Procesales:**

Los principios procesales nos permiten establecer los criterios que fundamentan el ordenamiento procesal, así como también permiten establecer hasta que punto los procesos que utilizamos se adecuan al modelo de "proceso justo" que traza la constitución.

Esto podría ser el inicio del problema, en el sentido que la práctica procesal no se interesa por conocer los fundamentos ya que no tiene relevancia, ni desde el



de vista de la dignidad ni de la eficiencia, mucho menos en el sentido de la celeridad personal, de igual forma se llega a sentencia, se cobran los honorarios, y el juez hace su "trabajo". Esto se agrava con el hecho de que existe poca conciencia constitucional y la misma no tiene claro cual es el diseño del juicio con relación a los fundamentos del mismo.

Existen diferentes principios: a) los relativos al "procedimiento": oralidad, inmediación, publicidad, concentración y preclusión. b) los relativos a la formación de la prueba: aportación e investigación. c) los relativos a la valoración: prueba libre y sujeción. d) los relativos a la estructura: contradicción e igualdad. e) los relativos al modelo procesal: dispositivo y acusatorio.<sup>50</sup>

Sin embargo el incumplimiento de la oralidad tiene mayores efectos negativos en los principios básicos del proceso ordinario laboral como lo son: la inmediación, la publicidad, la concentración y la celeridad.

**efectos en la Inmediación:**

Ya se han destacado los aspectos sustanciales que se ven afectados por la falta de oralidad desde el marco de la necesaria inmediación. Por lo tanto en esta parte se concluye en que la falta de oralidad afecta lo siguiente:

---

ena – Sendra. Página 237.



1. La exclusividad en la función de ejercer jurisdicción al permitir la delegación de la misma en personal auxiliar.

2. El deterioro en la fase de cognición del juicio (esencia del proceso ordinario) al introducir la información en forma indirecta al juzgador.

3. El debilitamiento de la función jurisdiccional de controlar la legalidad en la realización de los actos procesales, ya que el juez no se encuentra presente.

4. Promoción de la excesiva burocratización del proceso así como el fomento de un terreno propicio para actos de corrupción.

La intermediación se ve afectada en el sentido que llegada la hora de la audiencia, si el juez está en el tribunal se realiza la misma con el oficial, de lo contrario no se realiza. La implementación de una sala vendría a solucionar esto ya que se daría la intermediación obligada, y se evitaría la delegación de funciones.

Se ha llegado al extremo de que los oficiales y secretarios prejuzgan sobre la interpretación de una excepción dilatoria, incluso el abogado patronal avisa su acción al juez a través del oficial para que le vaya a avisar a su oficina y así se abrevian pasos en la audiencia.



inmediación exige el conocimiento directo de los sujetos y la prueba por parte del juez, de ahí que la oralidad no sea un problema de técnicas, sino es un problema de cultura de administración de justicia.

**efectos en la Publicidad:**

Paralelo a la falta de inmediación se produce un deterioro en la legitimidad de la jurisdicción al limitarse la publicidad exterior del proceso, en cuanto que los principales actos procesales se realizan de forma reservada.

Así bien no se limita de hecho la publicidad, en cuanto que no hace un proceso "cerrado", si es que se deteriora esta garantía ya que:

la realización de la audiencia ante un auxiliar (oficial) no permite que cualquier persona pueda enterarse del desarrollo de la misma.

De esta forma en que se desenvuelve el proceso en donde predomina la forma reservada, impide que se transparenten los actos jurisdiccionales, ya que los planteamientos de las partes y las decisiones del juzgador no son perceptibles al público.

Por esta forma se debilita el control que la ciudadanía puede y debe realizar a la administración de justicia.

**c. Efectos en la Concentración y en la Celeridad:**

Finalmente la repercusión de la falta de oralidad en el procedimiento ordinario laboral afecta seriamente la concentración del proceso, ya que al predominar la presentación de memoriales para la realización de los actos procesales básicos del Juicio Oral, se impide que el juicio se realice en el menor tiempo posible y en el menor número de audiencias.

La reiterada tendencia a suspender la audiencia del juicio oral desintegra un modelo de proceso estructurado para realizarse en una audiencia.

En relación directa el juicio como consecuencia de la falta de concentración extiende su tiempo de tramitación, en algunas ocasiones, indefinidamente. Con esto se rompe una de las características básicas del proceso ordinario laboral como lo es la celeridad.

Se tiene prevista que un juicio laboral debe ser rápido en vista que los intereses que están en juego demandan una pronta solución al conflicto, inclusive, del cumplimiento de esta exigencia depende el nivel de armonía social.

Estos elementos influyen en problemas como el de las excusas que pueden presentarse posteriormente a la audiencia fijada, ya que al no haber publicidad es



En esta forma pierde sentido la figura del emplazamiento y de la rebeldía.

Existe la impresión de que los juzgados son oficinas de trámites. El juez al salir de su despacho, se confunde que sea unipersonal con todopoderoso. Los juicios resultan promiscuos (en vez de públicos) ya que en un mismo juzgado se realizan hasta cuatro audiencias al mismo tiempo, ante el oficial enfrente de su escritorio, todos oyen lo de todos.

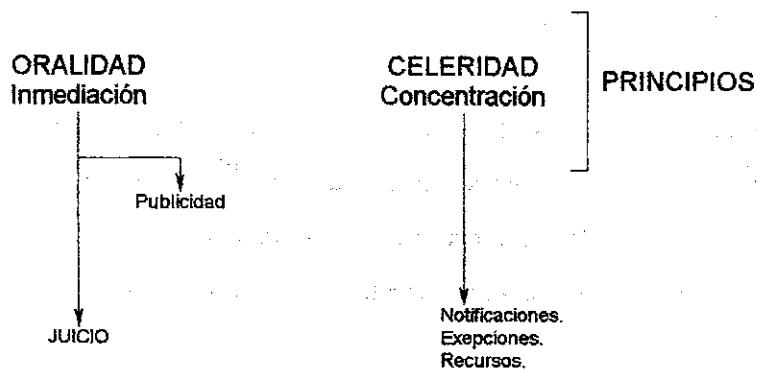
Otro asunto es que en la práctica, debido a lo esparcido de las diligencias, no concentradas, los abogados tienden a perder de vista la importancia del momento procesal de plantear la litis, o sea el buscar la contestación, ya que se divaga en recursos. Eso para ambas partes de la relación procesal.

En conclusión los juicios ordinarios laborales se realizan con un alto grado de escritura lo que convierte el proceso en inquisitivo.<sup>51</sup> Siempre somos inquisitivos. Si lo mataron, fue por algo. Si no le pagan es por algo. Llevamos un tiempo en la cabeza. Los funcionarios no saben del valor de su función, o la función.

Como dicen "mire el juicio", "aquí está la demanda", "la impugnación", "la resolución" y todo..., se pierden los expedientes. "Este proceso se perdió" dicen cuando se pierde el expediente. Esto supone un abuso del sistema escrito, por eso es que se vuelve de carácter inquisitivo y por lo contrario a los fines que el mismo tiene fijados en la Constitución Política de la República y en el Código de Trabajo.

No estamos acostumbrados, no reconocemos, no identificamos las reglas del Estado de Derecho, Social, porqué?, por que no lo hemos vivido, por eso no las aceptamos.

La relación de los principios afectados por la falta de oralidad puede apreciarse en este esquema:



### 3.5. El Problema del Fundamento y Funcionamiento de la Oralidad como

#### Norma Procesal:

La forma en que los operadores de justicia, los abogados litigantes y los estudiantes de Derecho asumen o conciben la oralidad tiene que ver con la



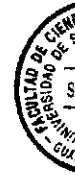
ad que se tenga del fundamento y el funcionamiento que ésta tiene como a procesal.

Es indudable que la concepción de estos sujetos influye directamente en la ión del problema del incumplimiento de la oralidad, ya que, como se ha esto, las causas de este problema tienen dimensiones estructurales que an los límites del ámbito procesal.

#### **El problema del funcionamiento y fundamento de la oralidad:**

El eje de la formación del abogado debe de ser la norma jurídica. La ad en el proceso laboral guatemalteco está regulada en el artículo 321 del o de Trabajo, esta norma jurídica de carácter instrumental, procesal, tiene un mento determinado y su funcionamiento está orientado a la consecución de minados fines técnicos - procesales. Sin embargo el problema de la falta de is jurídico de carácter crítico en la formación del abogado se agudiza al ndir el fundamento de dicha norma y al no criticar su erróneo funcionamiento.

Esto no solamente se da en los estudiantes de Derecho sino en general en yoría de profesionales del Derecho que se ubican ya sea como operadores istema de administración de justicia, como profesionales liberales o como ntes.



a. El asunto del fundamento:

El artículo 321 del Código de Trabajo es una norma valiosa en el sentido que trata de brindar a la sociedad guatemalteca una jurisdicción laboral que se organiza en función de:

- La intermediación obligada del juez para hacer de este un funcionario garante de los derechos laborales que han sido declarados como normas de orden público, lo cual se logra con la serie de facultades que se le brindan al mismo para averiguar la verdad material de los conflictos y para adecuar su fallo principalmente a razones ligadas a su conciencia con el fin de que resuelva con la más justa equidad.
- Un proceso concentrado en donde la mayor parte de actos procesales se realicen en una sola audiencia, para que el juicio sea rápido y sobre todo barato para las partes y para el Estado, sin perjuicio que esto persiga también el obtener una sentencia rápida que resuelva el conflicto en un corto plazo.

Para lograr esto se necesita obligadamente que el juicio sea oral, desde 1947 los legisladores guatemaltecos proyectaron un procedimiento moderno, ágil y eficiente para lograr que la jurisdicción laboral permitiera alcanzar la realización de valores democráticos y sobre todo justos con relación al trabajo y a las relaciones obrero – patronales.



vido a la equivocada implementación del sistema procesal se ha perdido, a  
de las décadas, el criterio legal, científico y en definitiva personal para  
star el artículo 321 en su justo fundamento. En forma equivocada se  
sta el mismo como el simple hecho de "expresarse de viva voz ante el juez"  
edor de la misma se han elaborado un sin fin de justificaciones para negar  
bilidad de realizar una adecuada aplicación de la norma.

esta forma el fundamento de artículo 321, altamente democrático, moderno  
ante, se ha perdido en continuo proceso de deformación y en la actitud de  
tes sectores que lo mantienen velado tras una deformada implementación  
lo favorece la ineficiencia de la administración de justicia, la corrupción y en  
va la total impunidad de los actos ilícitos laborales que los patrones  
te en Guatemala.

**unto del funcionamiento:**

La falta de análisis crítico de los profesionales del Derecho en Guatemala,  
que se perciba el tremendo abismo que existe entre el programa normativo  
I (Código de Trabajo) y la realidad.



El título 11 del Código de Trabajo es el primer apartado que desarrolla aspectos de procedimiento en materia laboral, en el primer capítulo trata sobre las disposiciones generales del proceso ordinario, y en el primer artículo (321) establece claramente: " El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral....".

Con esto se está estableciendo la oralidad para todos los procedimientos, y desde 1947 se sabe que la oralidad no es solamente una forma de expresión, es un mecanismo que permite articular de forma dinámica garantías básicas de cualquier jurisdicción que pretenda definirse como democrática y eficiente.

Sin embargo la implementación de la norma en cuestión nunca ha sido adecuada a su texto, de ahí que su funcionamiento devenga en ineficiente.

El problema muestra su compleja, grave y escandalizante dimensión cuando se analiza que el mismo responde no a equivocadas interpretaciones, sino a una estructura de impunidad que tiene como propósito la no condena del sector patronal por los ilícitos laborales que comentan, y que estas equivocadas interpretaciones no son más que uno de los medios para mantener dicha estructura.

Claro está que el hecho de que abogados litigantes, jueces y magistrados (supuestamente especializados en la materia), docentes y estudiantes de Derecho



ayan asumido ninguna posición crítica al respecto, es igualmente  
ndalizante, grave y complejo.

Por eso se afirma que la exigencia para que cada persona asuma su  
nsabilidad individual y sobre para que el Estado asuma su propia  
nsabilidad es una de las premisas indispensables para garantizar el mínimo  
mplimiento del programa normativo de trabajo con relación a la jurisdicción.

#### **. La Necesidad del Análisis Crítico de la Oralidad:**

Parece ser que una las dimensiones del incumplimiento del mandato legal  
la realización del juicio oral en la jurisdicción laboral es el hecho de que los  
adores del sistema y los mismos abogados no conciben lo que la oralidad  
fica.

Considerar que por oralidad debe entenderse únicamente el hecho de  
resarse de viva voz ante el juez" constituye una profunda limitación, ya no se

---

der, Alberto. Introducción al Derecho Procesal Penal. Página 32. "Siempre existe una  
rdancia entre el programa normativo y la realidad, particularmente la realidad de la vida  
al. De esa discordancia se nutre la permanente función crítica de la ciencia jurídica. Sin  
irgo, a veces, esa discordancia adquiere niveles escandalosos. En esos casos, el jurista debe  
rse muy bien de seguir "hablando" de las normas, como si nada pasara. Quienes asumen  
posición, Se convierten en cómplices de la degradación del Derecho; y posiblemente no  
a papel más triste para el abogado ya que, junto con la degradación de la juridicidad, se  
ida a sí mismo. Han existido muchos casos de juristas que siguiendo ese camino han  
nado siendo simples encubridores de las peores dictaduras: meros "leguleyos" al servicio del  
".

aprecia en su justa dimensión el significado que la oralidad como mecanismo estructural del proceso laboral tiene en el sistema democrático de la sociedad guatemalteca.<sup>53</sup>

Esta situación constituye el obstáculo subjetivo de mayor significación en el análisis del problema de la oralidad del juicio laboral. Ha contribuido el hecho que en ningún momento se implementó en forma correcta el juicio laboral diseñado en la legislación, esto permitió que generación tras generación se formara y asumiera como correcto lo que en los juzgados se ha practicado.

Sin embargo un error en la comprensión de un concepto básico de la Teoría General del Proceso, como lo es la oralidad, no podría mantenerse y reproducirse por más de cincuenta años sin concurrencia de otros factores distintos a la rutina tribunalicia.

La enseñanza de esta figura procesal en las facultades de Derecho podría contribuir de forma significativa al mantenimiento de esta situación. El excesivo criterio "práctico" de la enseñanza determina que la función docente se refiera únicamente a como elaborar escritos con modelos determinados y a aprender los esquemas del procedimiento con rigurosa memoria en los actos y los plazos. En

---

<sup>53</sup> Como se ha indicado anteriormente, la oralidad no es solamente una forma de expresión, es un mecanismo que permite la necesaria inmediación del juez, permite la contradicción en juicio, posibilita la concentración y publicidad de los actos procesales, y todo esto constituye un conjunto de garantías democráticas indispensables en cualquier Estado de Derecho, su violación o en el



n momento se analiza la función de la oralidad y el deteriorado estado actual de la administración de justicia, y si se hace es para justificar que se deben hacer las cosas en función de lo que pasa en el tribunal y no de lo que debiera

La falta de análisis jurídico sobre la situación del juicio oral laboral limita la opción de verdaderamente "práctico" en la formación del jurista,<sup>54</sup> y contribuye a que los futuros abogados y operadores de justicia conciban, desde su inicio profesional del Derecho, en forma limitada y deformada el diseño y los del modelo procesal laboral.

Se contribuye así al mantenimiento de una jurisdicción parcial, ineficiente, y sobretodo, injusta y opresora de la mayoría de la población guatemalteca. En sentido amplio esta situación también tiene relación con el hecho de que tras el funcionamiento del juicio oral sea ineficiente permitirá que tanto operadores como muchos profesionales puedan mantener el status que han adquirido a través de la corrupción imperante en la administración de justicia.

---

En los casos, su inexistencia absoluta constituye una de las profundas deficiencias de la administración de justicia Guatemalteca.

Ver Alberto, Página 29. "El análisis jurídico es la aptitud fundamental que debe cultivar un abogado. Muchos alumnos —y algunos profesores— insisten en que se deben enseñar cuestiones prácticas", y entienden por "practicidad" el conocimiento de los plazos y las rutinas judiciales. Ésa es una visión menor, que degrada la actividad intelectual del abogado y lo transforma en un gestor de burocracias. La verdadera "función práctica" del abogado consiste en su capacidad para interpretar, con los múltiples elementos de la vida social, un "caso jurídico", es decir una situación que tiene significado para el Derecho, porque puede ser solucionada por él."

En otras palabras, otro elemento subjetivo que determina el mantenimiento de este error es que de esta forma los malos profesionales y los operadores corruptos podrán seguir manteniendo el poder que han alcanzado ya que la administración y la sociedad en su conjunto no exige que se aplique la ley con relación al modelo de juicio oral preestablecido.<sup>55</sup>

En conclusión: Los estudiantes aprenden en función a lo que se ve y no a lo que debe ser. Las facultades de Derecho enseñan como funcionar en la deformada implementación del juicio laboral, no existe análisis crítico de la situación de jurisdicción laboral sino una reproducción de lo que actualmente existe.

La falta de análisis determina que no se conozca el contenido, la estructura, la función y el funcionamiento del mecanismo de la oralidad en el juicio laboral. Impide comprender como la oralidad funciona en forma dinámica con otros principios, para garantizar un juicio laboral democrático. Los estudiantes de Derecho son formados sin poseer una visión general de la estructura global del ordenamiento jurídico.

---

<sup>55</sup> En este asunto la enseñanza universitaria de la oralidad como mecanismo garante de la democracia y el Estado de Derecho cumple un papel vital. Si desde las aulas universitarias no se analiza la crítica situación de la jurisdicción con relación a su ineficiencia y el alto contenido de corrupción, difícilmente se podrá realizar en otro ámbito de la sociedad.



## CAPITULO IV

### PROPUESTA PARA EL EFICAZ CUMPLIMIENTO DE LA ORALIDAD EN LOS JUICIOS ORDINARIOS LABORALES

#### Aspectos Generales.

Para lograr una eficaz aplicación de la norma jurídica procesal que establece la forma de los procedimientos en el juicio ordinario laboral (y en todos los demás juicios) artículo 321 del Código de Trabajo, es necesario considerar varios aspectos.

El aspecto subjetivo en el ámbito social es el primer elemento que debe tenerse en cuenta. El nivel de conciencia que la sociedad guatemalteca tiene sobre el sentido y esencia de la administración de justicia en la democracia del país depende en gran medida del grado de exigencia social que la misma realiza en el cumplimiento del aspecto de la oralidad y de muchos más.

Por lo tanto, si la sociedad en su conjunto no asume un papel de controlador del cumplimiento de las disposiciones legales que configuran la gestión de la administración de justicia difícilmente existirá posibilidades de realización de la propuesta, ya que es a la propia sociedad a la que convienen en

definitiva que el modelo diseño democrático de la jurisdicción laboral funcione eficientemente.

En definitiva, el efectivo cumplimiento de la oralidad debe de enmarcarse como un elemento más del proceso de transformación y modernización global de la administración de justicia, el cual es impulsado precisamente por sectores organizados de la Sociedad Civil en el marco del cumplimiento de los acuerdos de paz. Este es necesariamente, el marco global en el que una propuesta debe desenvolverse.

Otro aspecto importante es establecer que la eficacia del cumplimiento de la oralidad constituye un problema de configuración de la Política Laboral del Estado de Guatemala. Generalmente se define que la causa de los problemas relativos al funcionamiento de la Administración de Justicia es la ley. Se hace referencia a que el Código de Trabajo es obsoleto y anacrónico, que las normas que formulan el diseño de los procedimientos carecen de los elementos técnicos necesarios para lograr un adecuado funcionamiento de los mismos.

Es innegable que existen algunos aspectos técnicos – normativos que deben ser actualizados y ajustados en el Código de Trabajo, pero se debe tener claro que el problema de la oralidad es sencillamente la falta de cumplimiento de una disposición es clara y expresa.




ando se analizó el tema sobre los modelos que inspiran la Política Laboral estableció que en el caso de Guatemala el modelo oral está predeterminado de expresa, el artículo 321 del Código de Trabajo es claro al indicar que "todos los procedimientos son orales" no hay lugar a dudas. Sin embargo no se cumple el mecanismo de la oralidad, de ahí que el problema se desarrolle en el marco de configuración de la Política Laboral.

Dentro de ese marco de ideas el primer elemento concreto que debe tomarse en cuenta en la presente propuesta es el necesario ajuste normativo que debe tener la regulación de la oralidad en el Código de Trabajo a efecto de garantizar un pleno cumplimiento de la oralidad y evitar su desnaturalización.

Aunque bien con la actual regulación normativa de la oralidad queda claro que el proceso procesal es oral, no queda claro su carácter predominante. El artículo 322 del Código de Trabajo establece la necesidad de la documentación, sin embargo la segunda parte de ese artículo establece que "También puede gestionarse por escrito, debiéndose acompañar las copias necesarias". Esta es la parte que ha sido utilizada para desnaturalizar todo un modelo procesal basado en la oralidad.

Hay que dejar claro que lo que está regulando el artículo 322 es la facultad que tienen las partes procesales de optar por la forma de realizar las gestiones que les corresponden a ellas, entre la forma oral o escrita. Definitivamente que el optar por la forma escrita será excepcional ya que renunciar a evacuar una audiencia





oral no trae más que la pérdida de una facultad procesal altamente beneficiosa para cualquiera de las partes.

Sin embargo esta norma ha sido la justificación que se ha utilizado, desde la perspectiva de una errónea interpretación, para que el órgano jurisdiccional impulse la realización de los actos procesales de forma escrita. Esto sencillamente es realizar una práctica en contrario a la ley, ya que este artículo se refiere a las "gestiones" y en un proceso solo gestionan las partes, el tribunal debe cumplir con lo preceptuado en el artículo 321.

La falta de definición del carácter predominante de la oralidad se ve afectada aún más con la reciente reforma del artículo 326 (Decreto 35-98) en donde se desfigura directamente el modelo que debe tener la forma de los actos procesal al establecer como opcional la forma escrita u oral.

El último párrafo del artículo 326 bis establece: " Los actos procesales serán realizados por escrito u oralmente, según las disposiciones de este Código para cada caso". Esta disposición es una reforma (como las que las autoridades acostumbran a realizar) que no puede tener otra justificación que la directa voluntad de desnaturalizar un diseño normativo a la corrupta estructura que rige a la administración de justicia y que provoca el estado generalizado de impunidad.

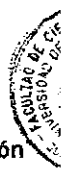


cticamente la reforma que adiciona esta parte al artículo 326 transforma el proceso procesal que se regula en el artículo 321, lo cual se puede observar en lo siguiente:

Establece que los actos procesales pueden ser escritos u orales. Esto quiere decir que no solo las "gestiones" como lo indica el artículo 322, sino todos los actos procesales pueden ser escritos, con esto se permite que el órgano jurisdiccional impulse actos procesales de forma escrita, en contravención a lo establecido en el artículo 321 que establece que todos los procedimientos (conjunto de actos procesales) deben ser orales.

Se establece el carácter predominante de la oralidad, al contrario se deja la forma escrita como opcional y en calidad de segunda categoría ya que se está estableciendo la forma escrita como predominante y a la forma oral como opcional.

Es necesario promulgar normas procesales que definan en forma clara y precisa el carácter predominante de la oralidad como modelo o sistema procesal. Como se indicó, ya está regulado en el artículo 321 resulta necesario que en el medio Guatemalteco, tanto operadores de justicia como abogados litigantes, tienen la tendencia a que solo se realiza lo que la ley expresa y literalmente desarrolla. Si algo no está abundantemente desarrollado no se debe aplicar, menos si dicha aplicación atenta contra los privilegios que la estructura jurídica les otorga.



Las normas relativas a la oralidad, la inmediación y la concentración contenidas en el Proyecto de Código Procesal Civil, Comercial y Laboral de la República de Argentina, pueden servir de parámetro para ilustrar la presente propuesta:

1. En el capítulo II se trata lo relativo a la Vigencia de la Oralidad, y el artículo 121 regula:

**"PRINCIPIOS:** El sistema establecido por este Código es oral. En consecuencia, sólo podrán presentarse por escrito las alegaciones y peticiones que formen parte de la etapa de constitución del proceso, o aquellas que inevitablemente deban ser hechas en esa forma, en las cuales en que este Código así lo exige expresamente.

Para la determinación de otros supuestos concretos que se estime que corresponda y la redacción de escritos la Corte Suprema y la Cámara Nacional de Casación dictarán la reglamentación correspondiente.

No se dará curso a los escritos que contengan peticiones que debieron formularse verbalmente".



el Capítulo III relativo a las audiencias, regula en los artículos 129 y 130 lo siguiente:

**129 INMEDIACIÓN:** La audiencia preliminar y la de la vista de la causa se celebrarán con la presencia y participación de todos los miembros del tribunal, a pena de nulidad; las restantes podrán estar a cargo del juez de trámite cuando así lo disponga el tribunal.

**130 CONTINUIDAD:** Las audiencias se desarrollarán en forma continua de manera que se cumpla el objeto para el que fueron señaladas, salvo las interrupciones que resultaren obligadas por razones de tiempo o de otros asuntos procesales que deban cumplirse previamente.

En conclusión, el contenido del ajuste normativo para hacer efectivo el principio de la oralidad debe comprender:

establecer en forma clara y expresa que el sistema establecido es oral. Eso ya está bastante claro con lo regulado en el artículo 321 del Código de Trabajo.

Las gestiones que deben ser realizadas en forma escrita han de estar contempladas expresamente en la ley.

3. Debe existir una reglamentación específica que determine la forma de los escritos.

4. Todo acto procesal que se realice en forma escrita debe ser declarado nulo, y toda gestión que debió realizarse en forma oral y se hace escrita debe ser rechazada de plano.

#### **4.2. Aspectos Relacionados con el Órgano Jurisdiccional:**

Otros aspectos generales que deben contemplarse en esta propuesta y que complementan a lo ya expresado son:

1. Debe existir un efectivo control sobre el desenvolvimiento del trabajo del juez con relación al cumplimiento de los mecanismos procesales y a la forma de organización interna del órgano jurisdiccional. Este control no excluye al control que ejercen las partes a través del sistema de recursos, es un control que debe establecer la propia Corte Suprema con el objeto de mantener niveles de eficiencia en el desenvolvimiento de la jurisdicción.
2. Los órganos jurisdiccionales deben ser dotados de los recursos materiales y técnicos necesarios para garantizar una efectiva oralidad de los procedimientos. Esto significa que deben contar en primer lugar con una sala de juicios, con equipo adecuado para una eficaz documentación de las



ituaciones y de capacitación técnica para el desarrollo de las audiencias orales y para la documentación.

Hay que considerar por parte del órgano jurisdiccional que el efectivo cumplimiento de la oralidad como forma de los actos procesales, deviene en beneficios para el trabajo del tribunal.

El primer beneficio es la legitimación que la jurisdicción puede alcanzar.

Además se podrán realizar más audiencias en menor tiempo de ahí que el volumen de trabajo sería administrado de una forma más conveniente.

Los oficiales dejaría de realizar trabajo de jueces y sus funciones se centrarían a lo que les corresponde según su calidad de contratación y su remuneración.

En todo caso de ser necesario, se deberían establecer un mayor número de juzgados y promover a jueces a los oficiales que tengan posibilidad de acceder a la carrera judicial.

**Aspectos Relacionados con los Abogados y los Estudiantes de Derecho:**

Este sector es el que tiene bajo su responsabilidad el control y vigilancia sobre el funcionamiento del órgano jurisdiccional. Con relación al mismo se puede recomendar que se profundice el análisis crítico del funcionamiento de la oralidad y una profundización en torno a la conciencia jurídica sobre el fundamento de la misma.

Es al Colegio de Abogados y a las Facultades de Derecho a las instituciones que corresponde impulsar programas de denuncia y sensibilización sobre los extremos mencionados.

La clínicas impulsadas por la Universidad de San Carlos de Guatemala para la práctica laboral de los estudiantes es una iniciativa positiva que debe potenciarse desde el punto de vista crítico y realizarse según el diseño que el Código de Trabajo establece.

## CONCLUSIONES



El sistema procesal de la Jurisdicción Privativa de Trabajo y Previsión Social establece la forma escrita de manera expresa para los procedimientos del Juicio Ordinario Laboral y de todos los juicios en General.

En el Código de Trabajo no existe una adecuada definición del carácter predominante de la forma oral en los actos procesales. Esta ambigüedad se ve alimentada por recientes reformas que le dan a la forma escrita el carácter de predominante.

Los operadores de justicia reproducen la forma escrita de los actos procesales como forma de mantener una estructura ineficiente de la administración de justicia y que en definitiva otorga privilegios a un sector particular de la sociedad.

El incumplimiento de la oralidad en el Juicio Ordinario Laboral responde directamente a la situación de impunidad generalizada en toda la sociedad guatemalteca y a una estructura global de corrupción.

La oralidad constituye un mecanismo básico para garantizar el cumplimiento de los fines del Derecho Laboral y la legitimación de la Jurisdicción Privativa de Trabajo y Previsión Social.

La desnaturalización de la oralidad en los actos procesales del Juicio Ordinario Laboral provoca la delegación de función en empleados



auxiliares, la dilación y retardo del proceso, y la pérdida de publicidad. Esto

degrada significativamente a la Jurisdicción Privativa de Trabajo y Previsión Social.

7. La falta de cumplimiento de la oralidad como forma de los actos procesales debe ubicarse en el plano de la configuración de la Política Laboral del Estado de Guatemala, en donde es necesario realizar un ajuste normativo en el sentido de aclarar de forma expresa el carácter predominante de la oralidad de los actos procesales.
8. El juicio oral constituye una de las premisas básicas del modelo Republicano y una garantía para el efectivo imperio del Estado de Derecho, sin embargo en Guatemala, en materia de la Jurisdicción Privativa de Trabajo y Previsión Social, el juicio oral de desnaturaliza limitando significativamente el derecho al acceso a la justicia.
9. Las organizaciones gremiales y académicas juegan un papel importante en para la transformación de las condiciones subjetivas que obstaculizan el análisis crítico sobre el incumplimiento de la oralidad en la Jurisdicción Privativa de Trabajo y Previsión Social.
10. La falta de publicidad provocada por la incorrecta configuración del juicio ordinario laboral provoca la pérdida de legitimidad de la función judicial y determina que la población busquen otras forma de solución a sus conflictos, que en la mayoría de los casos incrementan la violencia que el conflicto posee.





## BIBLIOGRAFÍA

- López Larrave, Mario.** Introducción al Estudio del Derecho Procesal Laboral. Editorial Universitaria de Guatemala, Colección M.L.Larrave, No. 7.
- Chicas Hernández, Raúl** Derecho Procesal Del Trabajo. Guatemala, 1987.
- De la Cueva, Mario.** Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa S.A. Quinta Edición, México D.F. 1968.
- De Buen, Nestor** Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Heliasta, 1992.
- Montoya Melgar, Alfredo** Derecho del Trabajo. Editorial Tecnos, Decimoquinta Edición, Madrid España, 1994.
- Maylos, Cruz... Antonio,** Instituciones de Derecho Procesal Laboral. Editorial Trotta, Primera Edición, Madrid, España, 1992.
- Sendra, Catena,... Víctor,** Introducción al Derecho Procesal. Editorial Tirant Lo Blanch, Primera Edición, Valencia, España, 1993.
- Souture, Eduardo.** Fundamentos del Derecho Procesal Civil, 3era. Edición, Editorial DEPALMA, Buenos Aires Argentina 1993.
- Cruz Villalón, Jesús** Constitución y Proceso de Trabajo. Ponencia en las VII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, celebradas en Granada, diciembre de 1988.
- Montoya, Galiana, Sempre.** El Nuevo Procedimiento Laboral, Editorial TECNOS S.A. Madrid, España, 1990.
- Montero Aroca, Juan** Introducción al Proceso Laboral. 2da. Edición, José María Bosch Editor, S.A. Barcelona, España, 1994.
- Valencia Mirón, Antonio** La Constitución y el Proyecto de Bases de la Ley de Procedimiento Laboral. Instituto Vasco de Derecho Procesa, San Sebastián, España.



- **Alonso Olea, Manuel**      El Ámbito de la Jurisdicción Social,  
Recopilaciones, CENDOC Comisiones Obreras,  
Barcelona, España.
- **Rodríguez-Piñero, Miguel**      Jurisdicción de Trabajo y Sistema Constitucional,  
Recopilaciones, CENDOC Comisiones Obreras,  
Barcelona, España.
- **Valdes Dal-Re, Fernando**      Puntos Críticos de la Ley de Procedimiento  
Laboral, Editorial Acari, Madrid, España, 1991.
- **Binder, Alberto**      Introducción al Derecho Procesal Penal, Editorial  
Ad-hoc, Buenos Aires, Argentina, 1993.
- **Acción Ciudadana**      Diseño Metodológico, Programa de  
Transparencia, Guatemala 1997.
- **Colegio de Abogados...**      Recopilación de Ponencias, Congreso Jurídico,  
Guatemala, 1997.
- **Cabanellas, Guillermo**      Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual,  
Editorial Heliasta, 14ava. Edición, Buenos Aires,  
Argentina, 1979.

#### LEGISLACIÓN:

- Constitución Política de la República de Guatemala.
- Código de Trabajo de la República de Guatemala, Decreto 1441.
- Ley del Organismo Judicial de Guatemala.
- Ley del Poder Judicial Español.
- Ley de Procedimientos Laborales de España.
- Convención Americana Sobre Derechos Humanos. Pacto de San José de Costa Rica.
- Proyecto de Código Procesal Civil, Comercial y Laboral de la Nación. Ministerio de Justicia de Argentina.