

**CONGRESO INTERNACIONAL DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL EN GUATEMALA**

¿Dónde estamos y hacia dónde vamos?

Guatemala, 7 y 8 de septiembre de 2017

Organizado por la Corte Suprema de Justicia

**LA ORALIDAD EN EL ACTUAL PROCESO LABORAL, SUS VICISITUDES Y LAS
NUEVAS TENDENCIAS PROCESALES DE AMERICA LATINA**

PONENTE: AUGUSTO VALENZUELA HERRERA

RESUMEN: El acceso a la justicia es reconocido como un derecho humano y un derecho de protección en todos los ordenamientos jurídicos; lo que se pretende es garantizar los derechos de las personas. En el ámbito laboral implica que toda persona, sea individual o jurídica, sin distinción alguna, obtendrá una respuesta pronta, acorde a la ley y satisfactoria, para solucionar un conflicto laboral.

El procedimiento ordinario de trabajo se ha caracterizado por demorarse en su tramitación derivado de diversos factores, entre ellos, el actuar de los tribunales de trabajo y de los abogados litigantes. De esa cuenta, Guatemala ha buscado la forma de agilizar dichos procesos, para lo cual en los años recientes ha implementado la oralidad y modernizado el sistema de audiencias, notificaciones electrónicas y otras medidas administrativas, en pro de la búsqueda de minimizar los plazos legales. Sin embargo, en la práctica, a pesar de dichos cambios, continúan los retrasos en la administración de justicia laboral y en la emisión de diversos criterios judiciales en relación a los asuntos sometidos a su conocimiento, por lo que se hace necesario repensar el marco normativo regulatorio a fin de buscar una pronta y cumplida justicia laboral.

PALABRAS CLAVE: Oralidad, proceso laboral, vicisitudes, Guatemala.

LA ORALIDAD EN EL ACTUAL PROCESO LABORAL, SUS VICISITUDES Y LAS NUEVAS TENDENCIAS PROCESALES DE AMERICA LATINA

I. LA ORALIDAD EN EL PROCESO LABORAL

A. Concepto

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”² de allí, que persiga fundamentalmente la simplificación formal y la celeridad del proceso, evitando las complejidades y dificultades intelectivas del proceso predominantemente escrito.

Dentro de las características sustanciales del juicio oral se debe considerar que: es rápido, concentrado, permite la publicidad de todos los actos, es económico y sobre todo poco formalista.

¹ Presidente-fundador de la Asociación Guatemalteca de Derecho del Trabajo; Consultor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); Ex-Presidente de la Asociación Centroamericana y del Caribe de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; Profesor visitante de la Universidad Tecnológica del Perú; Ex-Secretario de la Junta Directiva del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala; Ponente en congresos y seminarios a nivel nacional e internacional; Homenajado por la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social con la medalla “Labor Omnia Vincit”; Consultor-colaborador del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Rafael Landívar. Presidente de la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social “Guillermo Cabanellas”; Doctor Honoris Causa en Humanidades por la Universidad Paulo Freire de Nicaragua; Doctorando y Master en Derecho Pluralista Público y Privado por la Universidad Autónoma de Barcelona; Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario por la Universidad Rafael Landívar de Guatemala; Posgrado de especialización en Derecho del Trabajo “Los Nuevos Desafíos del Derecho del Trabajo” por la Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia; Ex Becario del Programa de Especialistas Latinoamericanos en Relaciones Laborales en el Centro de Formación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en Turín, Italia, Universidad Castilla-La Mancha de España y la Università di Bologna, Italia; Socio fundador y director del Bufete Valenzuela Herrera & Asociados® y de la firma regional especializada Tax & Labor®; Asesor laboral empresarial y abogado litigante en materia individual y colectiva; Catedrático de Derecho Laboral por más de veintinueve años; Autor de diversos artículos y libros en materia laboral; Capacitador en temas laborales para diversas entidades y empresas.

² CRUZ FERNANDEZ B (1992), *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*, editorial Trotta, 1ª. Edición, Madrid España, página 106.

B. Fundamento legal

La legislación laboral contempla en los artículos 321 y 322 del Código de Trabajo, que la actuación de las partes dentro del juicio ordinario de trabajo y previsión social debe ser en forma oral. Es decir, que las gestiones orales, todos los actos del proceso, iniciando con la demanda, interrogatorio de testigos, articulación de posiciones, pruebas y la sentencia, puedan dictarse en forma oral.

No basta pues la incorporación de la oralidad al cuerpo normativo, ya que se requiere un cambio de cultura jurídica de todos los operadores jurídicos, especialmente de jueces y abogados litigantes. Tampoco basta el estipular posibilidades y dar la opción a que se pueda implementar lo oral o lo escrito, porque por tal posibilidad se continuará con lo escrito³.

C. Principios relacionados con la oralidad

“Los principios serían líneas directrices que cumplen diferentes funciones, y que guardan cierta armonía interna”⁴. La oralidad, no considerado como un principio propiamente, sino como un instrumento, un mecanismo previsto para garantizar y hacer realidad los principios básicos de defensa, intermediación, concentración, publicidad, celeridad y sencillez. De tal manera que la efectiva oralidad es condición para el eficaz cumplimiento de dichos principios.

“Principios como la celeridad, la impulsión oficiosa, el fallo de acuerdo a las reglas de la sana crítica, la intermediación, y principalmente la oralidad, buscaron que en asuntos laborales se lograra proferir una pronta sentencia, y, como dice el Doctor Rafael Baquero Herrera, *no llegará primero el hambre que la sentencia*. Porque el ser humano puede acostumbrarse a muchas cosas, menos a no comer. El hambre no entiende de leyes”⁵.

³ Ejemplo de ello lo es Guatemala, El Salvador, Honduras y República Dominicana que establecen que la demanda y contestación **pueden** ser orales.

⁴ PLÁ RODRÍGUEZ A, (1987) *Curso de Derecho Laboral*, Tomo I, Volumen I, Ediciones Idea, Montevideo, citado por:

<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:2lhE1u0aeZkJ:wold.fder.edu.uy/contenido/rll/contenido/di+stancia/trabajo1/dtss1-unidad1.doc+&cd=17&hl=es&ct=clnk&gl=gt> consultada el 28 de agosto de 2017.

⁵ DIAZ DAZA VICTOR J, (2011) *Memorias VII Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Barranquilla, Página 202.

Con el principio de inmediación: la oralidad exige en base al artículo 321 del Código de Trabajo la efectiva presencia del juez en todas las diligencias. Sin la oralidad no se podría lograr que la inmediación consistiera en el contacto directo del juez con las partes en el juicio. Es por ello que entre las partes y el juez debe haber una comunicación directa. Dicho principio se ve vulnerado cuando se permite la delegación de jurisdicción en el personal auxiliar, cuando se presenta información en forma indirecta al juzgador.

Con el principio de publicidad: la oralidad permite apreciar la necesidad de transparencia y legitimación de la jurisdicción. De tal manera que al limitarse este principio, se impide que se transparenten los actos jurisdiccionales, ya que el planteamiento que haga cada una de las partes como las decisiones de los jueces no son perceptibles al público.

Con el principio de concentración: se pretende la agrupación de diferentes actos procesales en uno solo. Con la unión entre oralidad y concentración los actos procesales se agrupan en uno solo. Derivado de este principio es que el juicio pueda empezar y terminar en una misma audiencia. La repercusión de la falta de oralidad en este principio se refleja en la presentación de memoriales para la realización de actos procesales básicos del juicio, impidiendo así que el juicio se realice en el menor tiempo posible y en el menor número de audiencias.

Con el principio de celeridad: la oralidad es el mecanismo que permite hacer que un proceso se diligencie en forma rápida y sin mayores dilaciones. En los procesos actuales debido a que algunas audiencias se suspenden por diversos motivos, rompe la celeridad que en principio debería de contar el proceso laboral.

Con el principio de sencillez, ya que la oralidad permite a las partes la facilidad de acceder al trámite de proceso sin exigencia de requisitos específicos y que pueden ser utilizados en cualquier momento.

Con el principio de poco formalista, en virtud de que exime a la partes dentro del trámite del proceso del cumplimiento de ciertos requisitos y es allí donde se percibe que la oralidad puede ser utilizada en cualquier momento.

D. Derechos que se aplican al proceso oral laboral

1. Petición

El derecho de petición consiste en la facultad que tienen todos los gobernados o administrados de un Estado para dirigirse a las autoridades públicas formulando una solicitud, en la cual se exponen opiniones, demandas o quejas. “De conformidad con lo que establece el artículo 28 de la Constitución, los habitantes de la República tienen el derecho a dirigir individual o colectivamente, peticiones a la autoridad, la que obligada a tramitarlas y resolverlas conforme a la ley...”⁶.

2. Defensa

Para Guillermo Cabanellas “es la facultad otorgada a cuantos, por cualquier concepto, intervienen en las actuaciones judiciales, para ejercitar, dentro de las mismas, las acciones y excepciones que, respectivamente, pueden corresponderles como actores o demandados”⁷. Este derecho se encuentra consagrado en el artículo 12 de la Constitución Política de la República de Guatemala donde se advierte su inviolabilidad.

3. Debido proceso

El principio constitucional del debido proceso, contenido en el artículo 12 de la Constitución Política de la República de Guatemala, tiene como finalidad garantizar o velar por el real y estricto ejercicio de los derechos de las partes, así como de las obligaciones propias de los órganos de la administración de justicia; comprende la verificación del agotamiento sistemático de cada una de las fases o etapas del proceso que se trate, la posibilidad irrestricta de acceder a los medios de impugnación contenidos en la ley de la materia, en la medida que éstos procedan o se reúnan las condiciones necesarias que hagan factible procedencia de los mismos⁸.

⁶ CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD (1999) Gaceta No. 54, expediente No. 661-99, página 296.

⁷ Citado por MENDOZA LISSETTE BEATRIZ Y RICARDO MENDOZA ORANTES, (2010) *Constitución explicada*, 3ª edición, editorial Jurídica Salvadoreña, Guatemala, página 27.

⁸ CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD (2003) Gaceta N° 68, expediente N° 1164-02.

4. Libre acceso a tribunales

Es ese derecho que reviste la facultad de acudir y tramitar procesos de acuerdo a lo que enmarca la legislación. De allí de lo que enmarca la Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 29 al indicar que: “Toda persona tiene libre acceso a los tribunales dependencia y oficinas del Estado, para ejercer acciones y hacer valer sus derechos de conformidad con la ley”.

5. Publicidad

La Ley del Organismo Judicial enmarca que todos los actos y diligencias de los tribunales son públicos, salvo los casos en que por mandato legal, se deban mantener bajo reserva.

E. La oralidad en la estructura del proceso laboral

La oralidad fue implementada en Guatemala por medio del proceso laboral, desde la emisión del primer Código de Trabajo, contenido en el Decreto 330 del Congreso de la República, que entró en vigencia el 1 de mayo de 1947, en el que se fijó un proceso por audiencias, lo cual resultó ser novedoso para esa época. En ese proceso ha sido simplificada e implementada la oralidad con mayor énfasis en los últimos años. La principal innovación radica en la grabación de video de cada una de las audiencias que se llevan a cabo en cada uno de los procesos, entregándose una copia del contenido de la audiencia respectiva en formato DVD a cada una de las partes procesales⁹.

⁹ Taller y debate Lima Perú 14 de diciembre de 2016, Disponible en <https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/relaciones-institucionales/documentos/cumbres/ANEX%202.%20INNOV%20PROC.pdf>, Página 7.

II. TEMAS QUE DEBEN EVALUARSE PARA UNA FUTURA REFORMA PROCESAL LABORAL

A. De la reevaluación del plazo que debe mediar entre la citación y la audiencia

La defensa constituye una garantía, que no solo se encuentra establecida en la Constitución Política de la República de Guatemala, sino también en Convenios y Tratados Internacionales en materia de derechos humanos.

La garantía del derecho de defensa, con carácter estrictamente procesal, consistente en no ser privada ninguna persona en su derecho a la libertad, a la vida, a la propiedad, presupone para ello la tramitación de un proceso en el cual se han cumplido todas las formalidades esenciales que la ley señale para garantía del justiciable y del valor justicia que representa el Estado a través de los órganos encargados de su aplicación¹⁰.

El derecho de defensa en nuestra legislación, se encuentra consagrado en el artículo 12 de la Constitución Política de la República de Guatemala, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en el artículo 8 numeral 1 y artículo 8 numeral 2 literal h), respectivamente.

En el mismo sentido la Corte de Constitucionalidad ha sostenido que el derecho de defensa: “*Se refiere concretamente, a la posibilidad efectiva de realizar todos los actos encaminados a la defensa de su persona o de sus derechos en juicio.*”. Gaceta No. 54, expediente 105-99, página No. 49, sentencia: 16-12-99.

Por otra parte conforme el artículo 367 del Código de Trabajo se establece que: “*Entre la citación y la audiencia deben mediar por los menos tres días, término que será ampliado en razón de la distancia.*”, en este sentido dicho plazo atiende a que la parte demandada lleve a cabo la preparación de su defensa técnica con el fin de ejercer su derecho de defensa.

¹⁰ BOLVITO ROMÁN, José Abundio, Análisis de la vulneración al derecho de defensa en el recurso de revocatoria del juicio ordinario laboral guatemalteco, por la Universidad de San Carlos de Guatemala, octubre 2006, Página 4, disponible en: http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_6338.pdf, consultada el 10 de agosto 2017.

En este orden de ideas al trasladar a la práctica dicho plazo se encuentra con la vicisitud que el tiempo para llevar a cabo la defensa técnica resulta ser un plazo corto para preparar la misma, derivado de ello en varias ocasiones la parte demandada ha recurrido a prácticas dilatorias del proceso con el único fin obtener más tiempo para la adecuada defensa de sus intereses, tales como incompetencias o acumulaciones del proceso.

En este orden de ideas es necesario replantearse la necesidad de introducir una reforma en la cual se pueda otorgar más tiempo entre la citación y la audiencia, con el fin de que la parte demandada pueda ejercer un adecuado ejercicio del derecho de defensa sin recurrir a las prácticas dilatorias; de esta cuenta se podría obtener una reducción notable en la tramitación de los procesos laborales.

Debe tomarse en consideración que la parte actora en los juicios ordinarios de trabajo de reclamaciones derivadas del despido, la ley le confiere treinta días hábiles para plantear la demanda, por lo que debe buscarse la forma de que los plazos sean más equitativos y así evitar dilaciones procesales.

Igualmente hay que considerar que el medio de defensa de incompetencia debe reformarse la ley y establecer que el mismo debe plantearse dentro del desarrollo de la audiencia respectiva, como una excepción dilatoria, lo que obligaría al juez laboral a resolver la misma en primer lugar, antes de las otras defensas, evitando así que se plantee, como es en la actualidad, dentro de tercero día de notificada la demanda, lo que conlleva una suspensión de la tramitación del proceso, hasta que se dilucide la misma. En todo caso, la incompetencia como institución, sea por razón de la materia o del territorio, los jueces deben conocerla, en especial la primera de ellas y no escudarse en que deben conocerse los motivos que invoca la parte demandada en fondo del asunto, es decir, al momento de contestar la demanda; no tendría sentido la existencia de la incompetencia con el arraigado argumento aludido.

B. De la pertinencia de la prueba

La prueba es el conjunto de actuaciones que dentro de un juicio, se encamina a demostrar la verdad o la falsedad de los hechos aducidos por cada una de las partes, en defensa de sus respectivas pretensiones litigiosas¹¹.

Para que la prueba sea eficaz debe reunir ciertos principios, sin perjuicio de los requisitos que deben observarse. Uno de ellos, es que la prueba debe ser pertinente, esto consiste en la necesaria relación que debe haber entre la prueba propuesta y los hechos que se debaten. La prueba propuesta solo puede recaer sobre hechos que han sido propuestos en la demanda o en la contestación, de lo contrario sería impertinente.

Atendiendo a dicho principio el Código de Trabajo en el artículo 356 establece que: *“Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social no admitirán pruebas extemporáneas, contrarias a Derecho o impertinentes.”*, por tanto las facultades del juzgador para rechazar aquellos medios probatorios tienen como finalidad demostrar hechos ajenos al litigio o que no están señalados por la ley.

En este orden de ideas existen algunas prácticas judiciales, en el sentido de que al momento de admitir la demanda para su trámite no constatan que la prueba cumpla con dicho requisito, apercibiendo a las partes a que exhiban documentos que no guardan relación directa con los hechos contenidos en el expediente judicial, o en otras casos no se establece cuál es objeto de los mismos resultando estos impertinentes para efectos del proceso. En ese sentido los jueces deben percatarse que la prueba ofrecida sea pertinente e idónea para demostrar los hechos de la demanda y aceptar únicamente los medios de prueba que se refieran a temas laborales.

En otras ocasiones la parte actora aduce que nunca se le pagó las prestaciones que reclama y propone como medios de prueba la exhibición de recibos o documentos con los cuales se realizó el mismo, existiendo en consecuencia una incongruencia entre los argumentos y los

¹¹ OSSORIO M. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, 1ª edición electrónica, disponible en https://conf.unog.ch/tradfrweb/Traduction/Traduction_docs%20generaux/Diccionario%20de%20Ciencias%20Juridicas%20Politicas%20y%20Sociales%20-%20Manuel%20Ossorio.pdf, página 254.

medios de prueba, en virtud que si en caso nunca se efectuaron los mismos dichos documentos resultarían inexistentes. En todo caso dado la inversión de la carga de la prueba, deberá ser el demandado quien incorpore dichos documentos en los casos que sí se hubiere pagado dichas prestaciones.

Por tanto es necesario que dentro del proceso laboral se realice una labor exhaustiva al momento de admitir los medios de prueba, dado que si bien es cierto estos los valorará el juez en la fase oportuna, conforme la normativa citada los jueces de trabajo y previsión social tienen la facultad de rechazar prueba impertinente.

C. De la certificación de lo conducente por incumplimiento de pago de prestaciones

Oportunamente algunos Juzgados de Trabajo y Previsión Social resolvieron en diversos procesos judiciales que al estar firme la liquidación y no haber hecho el pago de las prestaciones laborales a las que se condenaba en sentencia, se ordenaba certificar lo conducente al Ministerio Público, acto que se realizaba en una notoria violación no solo al debido proceso por no seguir la fase ejecutiva conforme la ley, sino además era un acto que carecía de fundamentación legal.

Tal aspecto generaba situaciones de indefensión para la parte demandada derivado que al estar en la fase ejecutiva no es procedente ningún recurso, salvo el de rectificación; en dicho sentido era necesario acudir a la vía del amparo a efecto que fuera un tribunal de amparo quien restaurara las garantías procesales del demandado.

En este orden de ideas la Corte de Constitucional estableció lo siguiente: *“No es posible certificar lo conducente, en la fase ejecutiva laboral, contra la parte que resultó condenada en el proceso de conocimiento, por el incumplimiento voluntario de pago de las prestaciones a que fue condenado, debido a que se estarían creando dos procesos paralelos a partir de una misma omisión y violando el debido proceso y la certeza jurídica.”*. (Sentencia de fecha cuatro de marzo del dos mil quince dentro del expediente 2155-2014).

En el mismo sentido la Corte de Constitucionalidad hace referencia a que al declarar inconstitucional el último párrafo del artículo 364 del Código de Trabajo en el expediente 898-2001 y 1014-200, esta practica no es procedente, por lo que los jueces de trabajo y previsión social, no cuentan con una base jurídica que los faculte a certificar lo conducente.

Aunado a lo anterior debe establecerse la violación que dicho acto representa ante una confrontación con el artículo 17 constitucional que prescribe que no hay prisión por deuda; en este sentido la Corte de Constitucionalidad estableció que *“debe reconocerse que certificar lo conducente a los órganos del ramo penal fundado en que el obligado a pagar no cumpla, pondría en riesgo de prisión al requerido de pago y, provocaría una potencial colisión con el precepto establecido en el artículo 17 de la Constitución Política de la República de Guatemala que preceptúa que “No hay prisión por deuda”.*”.

En consecuencia, los jueces que dicten resoluciones que contengan dicho apercibimiento estarían cometiendo una ilegalidad que trasgrede los derechos fundamentales de la parte demandada.

D. Rechazo liminar de los recursos

Dentro del derecho de defensa consagrado constitucionalmente, las partes tienen el derecho de plantear todos aquellos medios legales que tienen como objeto refutar, contradecir o atacar las resoluciones proferidas por los actos de los órganos jurisdiccionales, a fin de que se revoquen, reformen o enmienden, conforme derecho.

Los efectos que siguen a la interposición de determinado recurso son dos: el inicial que se refiere a la suspensión del acto del juez y el final que es la revocación, reforma o enmienda del acto.

La admisibilidad de un recurso contra una resolución judicial dependerá del criterio adoptado por el juzgador al considerar en cada proceso, visto en términos de generalidad, siempre gozan de admisión. Normalmente, como garantía contra la falibilidad humana y como medio de

reparar posibles errores, se admite siempre algún recurso, cual sea este, y si tras la confirmación de la resolución recurrida se puede interponer o no nuevo recurso, dependerá si en la valoración legal pesa más la necesidad de mantener hasta el máximo esa garantía que la procedencia de no dilatar y complicar excesivamente los trámites procesales con perjuicio de la rapidez y economía¹².

En el mismo sentido los jueces tienen la facultad de rechazar los recursos de forma liminar conforme la Ley del Organismo Judicial. En este sentido en reiteradas ocasiones los jueces de trabajo y previsión social han rechazado recursos de forma liminar, bajo el argumento que los mismos son de carácter frívolo, lo cual en algunas ocasiones violenta el derecho de defensa de las partes, razón por la cual ante tal situación ha sido necesario recurrir a la vía del amparo a efecto sea un tribunal constitucional sea quien establezca dicha violación, la cual al ser declarada procedente implica un retraso innecesario en el proceso dado los efectos que puede provocar dicha situación.

Por ende es necesario que los jueces de trabajo y previsión social, previo a rechazar algún recurso de forma liminar, verifiquen de forma minuciosa la procedencia o no del mismo con el fin de garantizar el derecho de defensa que tienen las partes, para garantizar el debido proceso en la tramitación del juicio ordinario laboral y actuar de una manera imparcial y objetiva.

E. Retardo en el señalamiento de la primera audiencia

En el caso específico de los juzgados laborales del departamento de Guatemala, actualmente los juzgados de admisibilidad, han señalado audiencias laborales aproximadamente 5 o 6 meses posteriores a la resolución para la admisión de la demanda.

Si bien es cierto en muchas ocasiones dichas audiencias se programan conforme la agenda de cada uno de los juzgados de trabajo y previsión social, tal acto puede constituir una violación a los principios que inspiran el derecho procesal del trabajo, derivado que esta demora contraviene la celeridad del proceso; de esta cuenta es necesario replantear la forma de la programación de las

¹² *Op. Cit.* http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_6338.pdf.

audiencias o, en todo caso, si esas se deben al congestionamiento y la sobrecarga de procesos laborales, es preciso realizar una evaluación a efecto de determinar la necesidad de la creación de nuevos juzgados de trabajo o el nombramiento de más jueces a efecto cumplir con una justicia pronta y cumplida.

F. Criterios judiciales unificados

Conforme el artículo 431 del Código de Trabajo una de las atribuciones de la Corte Suprema de Justicia es el de “*Procurar la unificación del criterio de dichos tribunales, para cuyo efecto, propugnará pláticas periódicas entre titulares*”.

En este orden de ideas y para fortalecer la justicia laboral la Corte Suprema de Justicia implementó una fase de reuniones entre los Jueces y Magistrados de Trabajo y Previsión Social, cuyo fin era unificar los criterios judiciales como una herramienta para la aclaración de dudas de interpretación y aplicación de la legislación laboral.

Como producto de lo anterior en el año 2010 se realizó una primera publicación y fue complementada con otras publicaciones en los años 2014 y 2015; dicha publicación constituye un esfuerzo por parte de los Magistrados y Jueces de Trabajo y Previsión Social que conforman no solo una herramienta para los órganos jurisdiccionales, sino además para los abogados litigantes.

Sin embargo, se estima pertinente que en las próximas elaboraciones y actualizaciones de los criterios jurisdiccionales se abra un espacio de participación a personas académicas en materia laboral, así como abogados litigantes, a efecto que puedan proponer temas nuevos que por su importancia deban ser analizados por parte de los Magistrados y Jueces de Trabajo y Previsión Social o dar su punto de vista en los ya analizados. Esto enriquecería el catálogo de criterios actuales.

Dicho espacio permitiría no solo la incorporación de nuevos temas de interés para los litigantes, sino además permitiría que los Magistrados y Jueces de Trabajo y Previsión Social

puedan tener una perspectiva más amplia desde el punto de vista de personas externas que pueden contribuir a fortalecer los criterios judiciales.

G. Resoluciones que podrán dejar de notificarse acorde a los criterios jurisdiccionales

Acorde a los criterios de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, estos han indicado que atendiendo a los principios que inspiran el derecho laboral y fundamentalmente el de economía procesal entendido como la *“celeridad y rapidez en la tramitación de los diversos juicios de trabajo, con el fin de hacer expedita clara, sencilla y desprovista de mayores formalismos”*¹³, los jueces de trabajo y previsión social arribaron al criterio unificado que: *“Las resoluciones que: no incidan en el fondo del proceso, no obliguen a las partes, no afecten sus derechos y no sean susceptibles de impugnaciones, podrán a consideración del juzgador, dejar de notificar”*¹⁴.

No obstante al hacer una análisis de dicho criterio unificado se puede evidenciar que el mismo puede contravenir lo establecido en el artículo 327 del Código de Trabajo, en virtud que el artículo antes referido establece: *“Toda resolución debe hacerse saber a las partes o a sus representantes facultados para el efecto, en la forma legal y sin ello no quedan obligados”*.

Al hacer el análisis comparativo entre el criterio judicial de los juzgadores y lo establecido en la ley, se arriba a la conclusión que la aplicación práctica de dicho criterio puede constituir una violación al debido proceso afectando el derecho de las partes derivado que, si bien es cierto el criterio unificado delimita que resoluciones son las que pueden dejar de notificarse, éste contraviene de forma directa lo preceptuado en el Código de Trabajo, dado que toda resolución debe hacerse saber a las partes, sin excepción alguna.

Aunado a lo anterior es necesario precisar que un criterio judicial no puede variar y contravenir lo preceptuado en la ley, dado que atendiendo al artículo 203 constitucional, la

¹³ Corte Suprema de Justicia, Criterios Jurisdiccionales en Materia Laboral, Guatemala 2015, pág. 34.

¹⁴ *Loc cit.*

justicia se debe de impartir conforme la Constitución Política de la República y la demás leyes que integran el ordenamiento jurídico, por tanto los Magistrados y jueces están sujetos a las mismas.

H. Participación de la Inspección General de Trabajo en el proceso laboral

De conformidad con el artículo 278 del Código de Trabajo la Inspección General de Trabajo (IGT), tiene como una de sus funciones principales “...*velar porque los patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten la leyes, convenios y reglamentos que norman las condiciones de trabajo y previsión social...*”.

En tal virtud conforme el artículo 280 del Código de Trabajo se estableció que la IGT debe ser tenida como parte en todo “*conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin el pago procedente de indemnización, prestaciones y salarios caídos o cuando se trata de acciones para proteger la maternidad de las trabajadoras...*”.

En base a dicha norma en cada uno de los procesos anteriores, por imperativo legal, se le ha dado participación a la IGT en cada uno de los procesos; sin embargo, en la práctica dicha institución pese a estar obligada a participar como parte dentro del juicio oral no actúa ni comparece a dichas diligencias procesales.

En este orden de ideas vale la pena reconsiderar si es necesario que la Inspección General de Trabajo se tenga como parte en el proceso de manera obligatoria dado que, tal como se estableció anteriormente, en la práctica esta no comparece a dichos procesos judiciales, siendo el caso que su intervención pudo responder a una necesidad en el momento histórico y político de la reforma donde se introdujo dicho aspecto; sin embargo, en la actualidad es necesario reevaluar dicho aspecto porque la IGT no ha tenido ninguna injerencia dentro de la tramitación de los procesos laborales.

I. Medidas precautorias en el juicio de trabajo

El Código de Trabajo en el artículo 332 establece que: “*En la demanda pueden solicitarse las medidas precautorias, bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida*”. En tal sentido la ley laboral es imperativa al establecer que debe acreditarse la necesidad de dictar una medida precautoria; sin embargo, en la práctica muchos jueces de trabajo han dictado medidas precautorias sin que se hubiere acreditado tal extremo, causando serios perjuicios a la parte demandada, ya que en la mayoría de casos se ha trabado embargo sobre cuentas bancarias, paralizando sus operaciones comerciales, evitando cumplir con sus principales obligaciones, entre ellas, el pago de salario al personal y poniendo en riesgo la fuente de empleo.

Debe considerarse que cuando se plantea una demanda de trabajo reclamando prestaciones laborales e indemnización por tiempo de servicio, existen dos puntos de vista respecto de los hechos narrados: el de la parte actora y el de la parte demandada. La primera asume tener el derecho sobre lo que reclama y la segunda, regularmente asume que tiene causal justa de despido.

En tal sentido la parte actora tiene una expectativa de derecho, es decir, aún no tiene un derecho declarado, por lo que no puede dictarse una medida precautoria, hasta que no se declare en sentencia que le asiste el derecho pretendido.

En muchas oportunidades para fundamentar tal actuar los litigantes han invocado resoluciones de la Corte de Constitucionalidad, que se fundamentan en que basta el razonamiento de la parte actora para decretar el embargo, con base en el poco formalismo del Derecho del Trabajo. Este actuar es irregular porque el poco formalismo se refiere a que no se exigen formalismos especiales en materia laboral para los procedimientos y actuaciones, pero no puede invocarse para decretar medidas precautorias.

En consecuencia, debe respetarse la norma contenida en la ley laboral y solo para el caso de acreditar fehacientemente la necesidad de la medida se pueda dictar la misma.

III. NUEVAS TENDENCIAS PROCESALES EN AMÉRICA LATINA

A. México¹⁵

La oralidad en materia de trabajo ha sido una constante en el Derecho Mexicano. Se puede afirmar que desde las leyes del trabajo de los estados que se dictaron a principios del siglo XX, antes de la expedición de la Constitución de 1917, en las leyes locales, expedidas después de la vigencia de la Constitución de 1917, en las Ley Federal del Trabajo de 1931, (que se expidió después de la reforma constitucional de 1929, que cambió la competencia legislativa laboral a únicamente federal y, consecuentemente, se abrogaron todas las leyes locales vigentes), en la Ley de 1970, que es la vigente, con 27 reformas a la fecha, el proceso ha sido oral.

Al expedirse la Constitución de 1917, en el artículo 123, fracción XX, se estableció que el órgano jurisdiccional en materia laboral, serían las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de integración tripartita, es decir, con representantes de los patrones, de los trabajadores y del gobierno. Estas Juntas formaban parte del Poder Ejecutivo.

El proceso laboral, que ha tenido varias manifestaciones normativas, ha empezado por lo general con una conciliación y agotada esta fase, se pasa a la fase de arbitraje. Esa fase de conciliación era, por lo general, muy breve y casi de rutina, y prácticamente no se llegaba a nada. Pero, el pasado 2 de febrero de este año se emitió una reforma constitucional, en la que se modifica la fracción XX del Apartado A del Artículo 123.

Es una reforma sustancial, en la que se manejó como principales argumentos que la lentitud de los procesos laborales y su deficiencia jurídica, se debía, por un lado a la integración tripartita de las Juntas, a su ubicación en el Poder Ejecutivo y por otro, a la "corrupción" de los representantes obrero y patronal (que en la realidad lo único que hacían era firmar lo que el presidente de la Junta había resuelto) (y debo aclarar que dentro de las Juntas existen Juntas

¹⁵ LACAVEX A., aporte electrónico de fecha 22 de agosto de 2017.

Especiales que conocen de asuntos, ya sea por turno o por materia. Estas Juntas Especiales se integran también de forma tripartita y su número es muy variable, de Junta a Junta).

La reforma consistió en que ahora el órgano jurisdiccional ya no serán las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sino, dentro del Poder Judicial, los llamados tribunales laborales.

También se crean organismos descentralizados, federales y locales, llamados Centro de Conciliación, a los cuales las partes deberán acudir obligatoriamente, antes de llegar al tribunal a la fase jurisdiccional.

A la fecha no se ha reformado la Ley Federal del Trabajo y prácticamente tampoco se han reformado las leyes orgánicas de los poderes judiciales, federales y locales, para crear los tribunales laborales.

Regresando a la oralidad, durante muchos años, la oralidad se desahogaba en una especie de mostrador de las Juntas Especiales.

Había personal secretarial al que se le "dictaba" y, a una enorme velocidad, escribía casi tan rápido como los litigantes hablaban. Al concluir la intervención de las partes, el Secretario de Acuerdos, dictaba su resolución. A menos que fuera complicado, se "reservaba", para dictarlo después.

Esa resolución pasaba después a "firma" con los representantes obrero y patronal y con el del gobierno, que era el presidente de la Junta, en una audiencia privada, al efecto, en la que conocían de muchos asuntos.

Así se desahogaban todas las fases del proceso: conciliación, demanda, contestación, ofrecimiento de pruebas, desahogo de las pruebas, como testimoniales, confesionales, periciales.

Si se ofrecía una prueba de inspección en documentos o instalaciones de la empresa, el actuario y las partes, se constituían en el local de que se tratara.

A la fecha, en muchos estados se han instalado elegantes y sofisticadas salas de juicios laborales orales, (al estilo de los juicios penales orales) sin que se haya modificado la Ley.

B. Bolivia¹⁶

El proceso oral, deberá ser público y abreviado, se someterán a éste procedimiento todas las controversias de orden jurídico laboral, en los que, cuya cuantía no exceda los 20 salarios mínimos nacionales, se tramitará en UNICA INSTANCIA y de forma sumaria.

El proceso de inicia con la demanda y/o la declinatoria del proceso por parte del Abogado-Conciliador por intermedio de la Dirección Departamental del Trabajo, la demanda y/o informe, que deberá incluir mínimamente los elementos de controversia y lo pretendido por las partes, así como los domicilios de los demandantes y demandados, como las disposiciones legales en las que se ajusta su petición y también los elementos de prueba en los que se fundamentare sus pretensiones, en cuyo caso el Juez dispondrá en un término de 24 horas. La admisión de la demanda y al mismo tiempo las medidas precautorias que admite la Ley hasta el monto de lo pretendido.

El Proceso oral público y abreviado, únicamente es aplicable a los procesos emergentes del CONFLICTO INDIVIDUAL DE TRABAJO, no así a los de carácter colectivo, tampoco se admite la LITIS CONSORCIO, aunque se puede tramitar en adhesión a demanda cuando se trate de indemnización, desahucio y derechos colaterales en forma conjunta varios trabajadores, siempre que no exceda el monto total la cuantía determinada como base para acceder al proceso oral.

Admitida la demanda y/o la declinatoria, el Juez dispondrá la notificación personal al demandado y/o su personero legal, en caso de no poder ser habido se dispondrá previa

¹⁶ CAMPERO VILLALBA, I. “Necesidad de implementar la Oralidad en los procesos laborales como forma de garantía de seguridad jurídica”, curso de capacitación en metodología y técnicas de investigación jurídica, aporte electrónico de fecha 22 de agosto de 2017.

representación del Oficial de Diligencias y luego de concurrir en dos oportunidades a buscar al demandado, la notificación por cédula, en presencia de testigo de actuación.

Notificada la parte demandada, ésta tendrá el término de perentorio de 5 días para responder a la demanda y/o en su caso oponer las excepciones que prevé la ley.

Opuestas las excepciones previas y/o perentorias, así como la respuesta del demandado sea afirmativa o negativa, el Juez señalará día y hora de proceso oral, la misma que no deberá exceder en un plazo de 48 horas de respondida la demanda.

En la primera audiencia del proceso oral, las partes expondrán sus elementos de hecho y de derecho que les pudiera asistir en sus pretensiones y al mismo tiempo propondrán las pruebas respectivas.

En la segunda audiencia del proceso oral, que deberá celebrarse en un plazo no mayor a 10 días de la primera, se judicializarán las pruebas propuestas por las partes, en forma pública, se admiten todos los medios de prueba que permite la Ley, bajo la dirección del Juez, quien en su condición de director del proceso establecerá los límites de las pruebas que se reproducen en cuanto a interrogatorio y número de testigos, acogándose a las reglas procesales de la Ley; la audiencia no podrá suspenderse por ningún motivo, pudiendo la autoridad jurisdiccional habilitar horas extraordinarias; en ésta audiencia no se permitirá interrupción de ninguna clase, y en su celebración debe agotarse la prueba de cargo y de descargo, pudiendo el Juez rechazar la que considere impertinente al objeto del proceso.

En la tercera audiencia de proceso oral, se celebrará en un plazo no mayor a 3 días de la conclusión de la segunda audiencia de proceso oral, en la misma deberán las partes presentar de manera oral sus conclusiones, y sobre la base de las mismas y en apoyo a las normas de la Ley, el Juez en la misma pronunciará sentencia, en base a los siguientes elementos:

La sentencia recaerá sobre todos los puntos litigados y constará de una parte considerativa y otra resolutive. En la parte considerativa se indicará el nombre de las partes, la relación sucinta de la acción intentada y los puntos materia de la controversia.

En párrafos expresos se hará una relación de los hechos comprobados y alegados oportunamente. Se hará referencia a las pruebas que obren en los hechos. En seguida se darán las razones y fundamentos legales que se estimen pertinentes, se citarán las normas legales y las razones doctrinales que se consideren aplicables al caso, también se podrá involucrar en la sentencia las presunciones e indicios, que determina la Ley.

En la parte resolutive, se indicará la decisión que se adopte con determinación obligatoria e inexcusable de la cuantía de las obligaciones que debe pagar el demandado.

La parte resolutive también comprenderá aquello que el trabajador hubiera omitido reclamar en la demanda y que en el curso del proceso se hubiera evidenciado y tenga conexidad.

La Sentencia en el proceso oral y abreviado, es inapelable y de ejecución conforme las normas de la ley. Empero, cuando sea declarada sin lugar la demanda y se declare improbadamente en todas sus partes la demanda, el trabajador podrá apelar en el efecto devolutivo ante las Salas Sociales de las Cortes de Distrito.

C. Cuba¹⁷

La oralidad es un principio distintivo del procedimiento laboral. La experiencia cubana se inicia en los años 60 del siglo pasado, se buscó vincular la solución de conflictos a los colectivos de trabajadores; así surgió en 1964 la Ley de Justicia laboral vinculada y rectorada por el Ministerio de Trabajo. En esa época la oralidad era vital. En 1977 la Justicia del Trabajo pasó a los Tribunales de Justicia con la característica de que se crearon Órganos prejudiciales en los centros de trabajo, como vía obligada para acudir en demanda a los Tribunales, cosa que se mantiene hasta nuestros días con algunas variantes. En la etapa inicial se mantuvo la oralidad de forma predominante en los tribunales. En 1997 se efectuó una reforma que modificó las

¹⁷ MARTÍN SÁNCHEZ, A., aporte electrónico de fecha 22 de agosto de 2017.

instancias judiciales, se mantuvieron los órganos prejudiciales con la oralidad como principio básico. En los tribunales se suprimió la segunda instancia para casi todos los asuntos; en tal sentido quedó obsoleto el recurso de apelación y convirtió al tribunal municipal en instancia única y decisiva, se limitó la posibilidad de impugnación solo al procedimiento de revisión a la sala de lo laboral al Tribunal Supremo. Esta innovación puso en riesgo el principio de la oralidad ya que las partes litigantes quieren que todo conste en acta previendo un posible Procedimiento de Revisión. En tal sentido en la actualidad puede afirmarse, que se mantiene el principio de la oralidad afectado por un predominio de la escritura que lo hace mixto. Hay que defender el principio de la oralidad y vincularlo con el de CELERIDAD e impulso de oficio que debe tener el Juez del Trabajo y hacer dinámica la SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

D. Paraguay¹⁸

La oralidad rige en el proceso penal, que es acusatorio, y en los demás en menor medida. Las garantías constitucionales del amparo, el *habeas corpus* y el *habeas data*, tienen procesos predominantemente orales. El proceso de niñez y adolescencia también tienen trámites orales, especialmente en la concesión de medidas cautelares autosatisfactivas. En el ámbito civil, el proceso oral es residual, encontrándose casos en los interdictos posesorios y en los juicios de violencia doméstica. Un Proyecto de Código general del proceso fue presentado ante el Congreso Nacional desde el año 2004 y en el que se prevé el llamado proceso mixto por audiencias.

Con respecto a la oralidad laboral, este sistema tiene consagración legislativa en la propia Constitución del Estado. Rige el sistema mixto, teniendo lugar la oralidad en ciertas fases del procedimiento en primera instancia, esto es en la audiencia preliminar de conciliación, y en caso de no llegarse a la conciliación o advenimiento de las partes, se pasa a la etapa de discusión de la causa, en la que el juez escucha personalmente las alegaciones iniciales de las partes que hace la traba de la *litis* y posteriormente se procede al ofrecimiento de pruebas por ambas partes, sin perjuicio de que el contenido de dichas audiencias se instrumente en acta labrada en oportunidad de celebrarse las mismas. El proceso oral se sustenta en los principios de concentración,

¹⁸ *Ibidem*, Página 3.

contradicción, intermediación, celeridad procesal y publicidad. En las etapas de alegato e interposición de recurso rige el sistema escrito.

E. Ecuador¹⁹

La oralidad en todas las materias consta por mandato constitucional desde 1998; sin embargo, sólo se implementa en materia penal. En el año 2004 se instaura el procedimiento oral en materia laboral, que se lleva a cabo a través de dos audiencias y que contiene tanto la demanda como la formulación de prueba en forma escrita, por lo que se trata de un sistema mixto. Igualmente en materia de niñez y adolescencia. El 23 de septiembre de 2016 entró en vigencia el Código Orgánico General de Procesos que resume más de ochenta procedimientos en cuatro, y que regula la oralidad en materia civil, laboral, niñez y adolescencia, contencioso-administrativo y contencioso-tributario, derogando el procedimiento oral anterior de las materias mencionadas.

En el procedimiento ordinario hay dos fases, en los demás una solo. La fase preliminar tiene una extraordinaria importancia, evitando la tramitación del proceso en el vacío. En los procedimientos sumario, ejecutivo y monitorio hay una sola audiencia. El primero con dos fases, una de saneamiento y otra de conciliación y de evacuación de prueba. Es importante resaltar que la sentencia se dicta en forma oral concluida la audiencia de juicio. Tanto en segunda instancia como en casación, existe también oralidad.

Resalta la incidencia que la oralidad ha tenido en la deslealtad procesal. Está evitando las dilaciones procesales. El Código General de Procesos sigue el criterio de que el juez tiene que procurar la verdad procesal. Ello implica, entre otras cosas, la posibilidad de la prueba de oficio. Se están resolviendo juicios en treinta o sesenta días, cuando antes eran diez años.

¹⁹ *Ibidem*, Página 3

F. España²⁰

El Derecho Procesal del Trabajo se concibe como tuitivo y el principio que lo inspira es el *tutelar procesal* (versión adjetiva del principio pro operario sustantivo); la principal institución del tal Derecho, el proceso, se inspira, especialmente, en los principios de igualdad real de los sujetos procesales y en el de la rapidez procesal; y, el procedimiento laboral, se ordena a la luz y amparo de los criterios de inmediación, oralidad, concentración y celeridad, para que, en definitiva y por todo ello, resulte factible el ejercicio real del derecho subjetivo a una tutela judicial efectiva por parte de los trabajadores. En este punto hemos de recordar –parafraseando a Ihering- que el Derecho comporta seguridad jurídica, pero que también debe conllevar seguridad de goce de los derechos.

La oralidad procesal es el criterio que mejor razón da de la igualdad procesal y de rapidez y efectividad de la tutela judicial que define el proceso laboral; planteamiento discursivo, que por lo demás, bien podemos avalar con aquel *desideratum* constitucional que reclama que “*el procedimiento será predominantemente oral...*” (art. 120.1 de la CE). Cita constitucional de la que a su vez podemos deducir dos tesis útiles para mejor sustentar nuestro discurso: su literalidad da nuevo respaldo a quienes tildamos a la oralidad como criterio del procedimiento y no como principio del proceso, sin que con ello queramos restar importancia alguna al mismo; y su lógica finalista, da apoyo a quienes opinamos que un proceso como el laboral, que se caracteriza por la asimetría de su *litis*, sea uno de los más necesitados de lo que el constituyente propone y persigue con tal mandato.

La referida oralidad procesal es pues un criterio rico en matices por la significación que tiene, tal es así que incluso, como hemos comprobado, muchas veces se le califica de *principio*, riqueza de contenido que hemos de resumirla como sigue, no sin antes recordar que, incluso, no

²⁰ PEREZ AMOROS, F., *JUSTICIA EFECTIVA, Igualdad real de las partes en el proceso laboral, y rapidez procesal: por un derecho del trabajo procesal*, “I Congreso de Derecho Procesal del Trabajo” (2009) en la Ciudad de Santo Domingo (República Dominicana) página 30 s.s a través de aporte electrónico de fecha 24 de agosto de 2017.

resulta extravagante ni desconocido tratar de la *ideología* de la tutela judicial efectiva tomando como punto de referencia la oralidad de los procesos²¹:

La oralidad es un criterio preferente: no se impone en todos los actos procesales (demanda y acta de juicio son actos escritos, respectivamente), pero en otros impera con exclusividad (vista oral del juicio) por mandato legal. El legislador y el juzgador bien saben que *verba volant, scripta manent*, y por ello calculan y ajustan las dosis de oralidad –predominante- y escritura –secundaria- a combinar para el buen fin del proceso: la rapidez que imprime la oralidad no tiene por qué quebrar la seguridad, y mucho menos si el juzgador tiene las competencias y aptitudes oportunas.

Pero ocurre que, la oralidad así entendida, exige inexcusablemente, que el juez o tribunal tenga atribuidas ciertas prerrogativas peculiares que le permitan participar activamente y dirigir con imparcialidad el procedimiento de tal manera –con *autoridad*, proximidad e inmediatez que permita comprobar que el juez “*preside*” el acto- que la seguridad y efectividad del proceso queden debidamente garantizadas: la imparcialidad del juez así entendida explica que esté situado entre las partes, pero por encima de las mismas. Y a su vez, si el referido criterio de oralidad requiere de juzgadores *activos y rápidos*, no resultará sobranter reconocer que también deberán estar tan debidamente formados como bien asistidos de los medios necesarios: la oralidad, siempre conlleva exigencias para con todos si quiere ser efectiva en punto a lo que persigue; el propio juez que preside un acto oral no puede hacer dejación alguna de su inmediación, pues vería como su función se dificultaría en la práctica a la vez que generaría efectos negativos indeseados. La conocida polémica y eternas dudas sobre si el juez social aceptará de buen grado o no la *instructa* del demandado a modo de contestación escrita a la demanda es un dato muy revelador del profundo calado –y de las consecuencias prácticas- que tiene el criterio de oralidad a la vez que de la pervivencia de ciertas reservas que siguen existiendo sobre la bondad del mismo²².

²¹ Vid, “Derecho Procesal Civil”. XXI Jornadas Iberoamericanas. Universidad de Lima. Perú, 2008.

²² GARCÍA BECEDAS, G.: (2001) *Los principios informadores del proceso laboral (Algunas reflexiones críticas en torno a la oralidad, celeridad y concentración)*, en: “AA.VV.: El proceso laboral. Estudios en homenaje al Profesor Luis Enrique de la Villa Gil”. Lex Nova. Valladolid, página 203 s.s.

Omitimos, por conocidas, citas pormenorizadas de actos del procedimiento en los que la oralidad resulta ser ejemplificativa del sentido que le hemos otorgado, aunque como compendio de tales, recordamos: que el demandante “*ratificará o ampliará*” la demanda al inicio de la vista oral del juicio; que el demandado “*contesta*” los hechos de la demanda en el mismo acto; que ambas partes formulan sus conclusiones verbalmente; y que, incluso, está prevista la posibilidad de que el órgano juzgador dicte autos verbalmente y sentencias *in voce*. A todo eso responde, a la vez que le da mayor consideración, el que las partes harán uso de la “*palabra*” cuantas veces el Juez o Tribunal lo estime necesario.

Y para concluir nuestras consideraciones sobre el vasto alcance del criterio de la oralidad hemos de señalar que, en nuestra opinión, el mismo facilita la accesibilidad a las partes al proceso a la vez que ayuda a hacer fácil y *sencillo* lo que no siempre lo es (la sencillez del derecho *versus* sencillez procesal), a garantizar la publicidad del proceso, a favorecer la gratuidad y la economía procesal, y a evitar formalismos innecesarios; en definitiva y en último término, la oralidad viene a favorecer, no sólo la rapidez procesal, que bien podría parecer su única meta, sino también, y no con menos intensidad, la igualdad de las partes procesales pues a favor de la misma báscula la sencillez, la publicidad y la gratuidad referidas.

CONCLUSIONES

- 1) El mundo cambia constantemente y las relaciones laborales también, de tal manera que se debe cambiar igualmente la forma de solucionar los conflictos. Y hay que partir de la modernización de sus instituciones.
- 2) Debe existir un mayor profesionalismo no solo de los funcionarios judiciales sino también de los litigantes.
- 3) Debe darse un cambio de pensamiento y de estructura.
- 4) Una decisión pronta influye considerablemente en la producción de una empresa.
- 5) Al momento en que se decretó el Código de Trabajo vigente se llevó a cabo acorde a la realidad social que vivía Guatemala en dicha época, sufriendo a lo largo del tiempo algunas modificaciones encaminadas a su adecuación al contexto social del país; sin embargo, el derecho evoluciona constantemente debiéndose adaptar regulando las situaciones cotidianas del ser humano, atendiendo a la fuentes reales del derecho.
- 6) Es necesario plantearse una nueva reforma al Código de Trabajo que busque una adecuada adaptación a la realidad del país y de las circunstancias actuales, buscando cumplir no solo con los principios que inspiran el derecho laboral, sino además que busquen una justicia pronta y cumplida.
- 7) Actualmente existen varias vicisitudes que deben mejorarse dentro del proceso laboral, lo cual se puede llevar a cabo a través de una reforma laboral que incluya la participación del sector justicia, así como de los sectores involucrados, a efecto que contar con una perspectiva adicional que pueda contribuir a establecer un nuevo proceso laboral, encaminada a cumplir con los postulados de justicia y proveer de certeza jurídica a las partes mediante un proceso transparente y que garantice el derecho de defensa de cada uno de los sujetos procesales.

BIBLIOGRAFIA

- *Referencias Bibliográficas:*
 - “I Congreso de Derecho Procesal del Trabajo” (2009) en la Ciudad de Santo Domingo (República Dominicana) Justicia Efectiva, Igualdad real de las partes en el proceso laboral, y rapidez procesal: por un derecho del trabajo procesal.
 - CODIGO DE TRABAJO Y SUS REFORMAS , Decreto 1441
 - CRUZ FERNANDEZ B, (1992), Instituciones de Derecho Procesal Laboral, editorial Trotta, 1ª. Edición, Madrid España.
 - DIAZ DAZA VICTOR J, (2011) Memorias VII Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Barranquilla.
 - FERNÁNDEZ-VIAGAS B. (1994) El derecho a un proceso sin dilaciones indebidas, Madrid, Civitas
 - GARCÍA BECEDAS, G.: (2001) Los principios informadores del proceso laboral (Algunas reflexiones críticas en torno a la oralidad, celeridad y concentración), en: “AA.VV.: El proceso laboral. Estudios en homenaje al Profesor Luis Enrique de la Villa Gil”. Lex Nova. Valladolid
 - MENDOZA LISSETTE BEATRIZ Y RICARDO MENDOZA ORANTES, (2010) Constitución explicada, 3ª edición, editorial Jurídica Salvadoreña, Guatemala
 - ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, (2006) Trabajo decente en las América: una agenda hemisférica, 2006-2015, Informe del Director General, Juan Somavía XVI Reunión Regional Americana, Brasilia, Oficina Internacional del Trabajo
 - OSSORIO M. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, 1ª edición electrónica.
 - PLÁ RODRÍGUEZ A, (1987) Curso de Derecho Laboral, Tomo I, Volumen I, Ediciones Idea, Montevideo.
 - TALLER Y DEBATE Lima Perú 14 de diciembre de 2016, Disponible en <https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/relaciones-institucionales/documentos/cumbres/ANEX%202.%20INNOV%20PROC.pdf>

- Gaceta de la Corte de Constitucionalidad:
 - CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD (1999) Gaceta No. 54, expediente No. 661-99.
 - CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD (2003) Gaceta N° 68, expediente No. 1164-02.

- Aporte Electrónico:
 - LACAVEX, Aurora.
 - CAMPERO VILLALBA, Iván.
 - MARTÍN SÁNCHEZ, Antonio Raudilio.
 - PÉREZ AMORÓS, Francisco.