

UNIVERSIDAD MESOAMERICANA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
SEDE QUETZALTENANGO

Tesis titulada:

“Necesidad de implementar el modelo de gestión oral en los juicios ordinarios laborales en el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia del departamento de Retalhuleu “



Alumno

CESAR ESTUARDO NITCH BOLAÑOS

Carné 201804022

Quetzaltenango, Abril de 2021

RECTOR

Presbítero Mgtr. Rómulo Gallegos Alvarado SDB

CONSEJO DIRECTIVO

Presbítero Mgtr. Rómulo Gallegos Alvarado SDB – Rector

Dr. Luis Fernando Cabrera Juárez – Vicerrector General

Mgtr. María Teresa García Kennedy-Bickford – Secretaria General

Mgtr. Ileana Carolina Aguilar Morales – Tesorera

Mgtr. José Raúl Vielman Deyet- Vocal I

Mgtr. Herberth Richard Mazariegos Cuyuch – Vocal II

Presbítero Mgtr. Ricardo Rodríguez SDB – Vocal III

CONSEJO SUPERVISOR SEDE QUETZALTENANGO

Presbítero Mgtr. Rómulo Gallegos Alvarado SDB

Mgtr. José Raúl Vielman Deyet

Mgtr. Miriam Maldonado

Mgtr. Ileana Carolina Aguilar Morales

Dra. Alejandra de Ovalle

Mgtr. Herberth Richard Mazariegos Cuyuch

Dra. Nycté del Rosario Rodas Soberanis

Dr. Juan Carlos Moir Rodas

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Dr. Luis Fernando Cabrera Juárez – Decano

Mgtr. Ángel Estuardo Barrios Izaguirre – Director del Departamento

UNIVERSIDAD MESOAMERICANA
SEDE QUETZALTENANGO
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Quetzaltenango, 27 de octubre de 2023.

Joven
Cesar Estuardo Nitch Bolaños
Presente.

Joven Nitch:

Tengo el gusto de comunicarle que como Director del Departamento de Ciencias Jurídicas y Sociales, he visto el dictamen del Tribunal Examinador y revisado el texto definitivo de su tesis titulada "NECESIDAD DE IMPLEMENTAR EL MODELO DE GESTIÓN ORAL EN LOS JUICIOS ORDINARIOS LABORALES EN EL JUZGADO PLURIPERSONAL DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE FAMILIA DEL DEPARTAMENTO DE RETALHULEU", autorizo la publicación de la misma.

Atentamente,



Lic. Ángel Estuardo Barrios Izaguirre
Director del Departamento de Ciencias Jurídicas y Sociales

Quetzaltenango, 8 de marzo de 2021

Señor
Director del Departamento de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad Mesoamericana
Extensión Quetzaltenango
Magister Ángel Estuardo Barrios Izaguirre

Respetable señor Director,
Atento y respetuosamente me dirijo a usted con el propósito de comunicarle que ha sido efectuada la revisión de la tesis presentada por el estudiante **CESAR ESTUARDO NITCH BOLAÑOS** con carné 201804022 titulada "**NECESIDAD DE IMPLEMENTAR EL MODELO DE GESTIÓN ORAL EN LOS JUICIOS ORDINARIOS LABORALES EN EL JUZGADO PLURIPERSONAL DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE FAMILIA DEL DEPARTAMENTO DE RETALHULEU**" en relación a revisión por asesoría, se le hicieron las observaciones y recomendaciones que se estimaron pertinentes.

Por lo tanto emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que el alumno proceda a continuar con el trámite correspondiente

Sin otro particular me despido respetuosamente



Lic. Donald Ixcaragua
Abogado y Notario
Asesor de Tesis



Quetzaltenango, 04 de mayo del año 2023

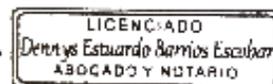
Magister Angel Estuardo Barrios Izaguirre.
Director de la carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales.
Facultad de Derecho
Universidad Mesoamericana
Quetzaltenango.

De manera atenta me dirijo a usted con la finalidad de informarle en relación a la tesis presentada por el Alumno CESAR ESTUARDO NITCH BOLAÑOS número de carné 201804022 titulada "NECESIDAD DE IMPLEMENTAR EL MODELO DE GESTIÓN ORAL EN LOS JUICIOS ORDINARIOS LABORALES EN EL JUZGADO PLURIPERSONAL DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE FAMILIA DEL DEPARTAMENTO DE RETALHULEU". que la revisión final Metodológica del trabajo de tesis realizada, fue efectuada satisfactoriamente, por lo que se extiende el DICTAMEN FAVORABLE para que se pueda proceder a la defensa de examen privado de tesis.

sin otro particular me suscribo de usted respetuosamente

**UNIVERSIDAD
MESOAMERICANA**

LICENCIADO
DENNYS ESTUARDO BARRIOS ESCOBAR
ABOGADO Y NOTARIO
METODÓLOGO

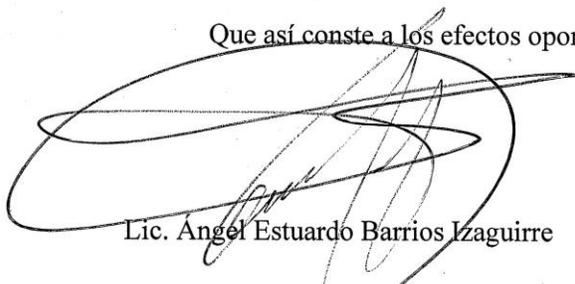


Quetzaltenango, 27 de octubre de 2023.

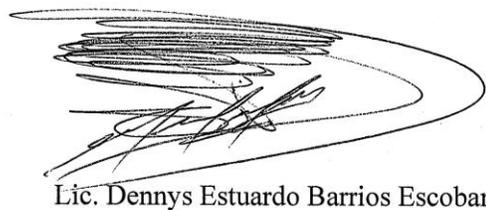
A quien corresponda:

Los abajo firmantes, miembros del Tribunal Examinador seleccionados por el Director del Departamento de Ciencias Jurídicas y Sociales, concedores de los requisitos exigidos por el reglamento para la elaboración de tesis de dicha Facultad habiendo juzgado la tesis de Cesar Estuardo Nitch Bolaños, titulada “NECESIDAD DE IMPLEMENTAR EL MODELO DE GESTIÓN ORAL EN LOS JUICIOS ORDINARIOS LABORALES EN EL JUZGADO PLURIPERSONAL DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE FAMILIA DEL DEPARTAMENTO DE RETALHULEU”, hemos decidido concederle la calificación de ochenta y cinco puntos (85), lo que supone que resulta ordenar su publicación.

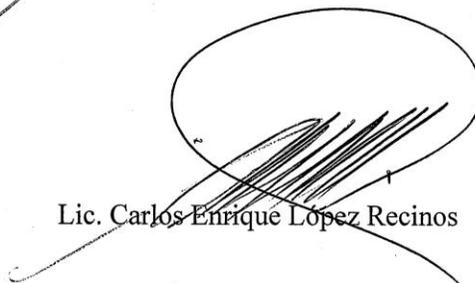
Que así conste a los efectos oportunos.



Lic. Angel Estuardo Barrios Izaguirre



Lic. Dennys Estuardo Barrios Escobar



Lic. Carlos Enrique López Recinos

**Esta Tesis fue elaborada por el autor como requisito para obtener el Título
de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.**

Solamente el autor es responsable de los conceptos expresados en
este trabajo de Tesis.

Su aprobación de ninguna manera implica responsabilidad para la Universidad.

DEDICATORIA

A DIOS:

Gracias por ser la fuerza que me motivó, la mano que me sustentó, el amor que me alentó y la gracia que me protegió. Gracias por estar conmigo siempre Dios Padre y no abandonarme.

A MIS PADRES:

Por su apoyo y esfuerzos en momentos importantes de mi vida.

A MI ESPOSA CELESTE RODRÍGUEZ:

Gracias por estar siempre ahí. Eres piedra angular en este logro. Llegaste para cambiar mi vida de mil maneras, y en cada una de ellas permitiste regalar una lección. Gracias por tu apoyo y por tu amor. Te Amo.

A MIS HIJOS LUIS ESTUARDO Y VALERY RAQUEL:

Gracias hijos por su apoyo incondicional. Por estar siempre allí. Dios a través suyo me enseñó el camino a seguir, porque a través de ustedes me ha enseñado el significado de la vida.

Índice

INTRODUCCIÓN	16
CAPITULO I	19
1 Planteamiento Del Problema:	19
1.1 Gestión Oral;.....	19
1.2 Justificación	21
1.3 Objetivos:	24
1.3.1 General	24
1.3.2 Específicos	24
1.4 Hipótesis	25
1.5 Variables	25
1.5.1 Definición Conceptual De Las Variables	26
1.5.2 Definición Operacional De Las Variables	26
1.6 Alcances Y Limites De La Investigación	27
1.6.1 Alcances.....	27
1.6.1.1 Ámbito Geográfico	28
1.6.1.2 Ámbito Institucional.....	28
1.6.1.3 Ámbito Personal	28
1.6.1.4 Ámbito Temporal	29
1.6.1.5 Ámbito Temático	29
1.6.2 Limites.....	29
1.7 Antecedentes	29
1.8 Método.....	30
1.9 Investigación Aplicada.....	30
1.10 Sujetos	31
1.11 Instrumentos.....	31
1.12 Procedimiento	32
1.13 Diseño	32
1.14 Metodología	33
CAPITULO II	34
2.1 Marco Teórico	34
2.1.1 Época Colonial	34

2.1.2 Época Independiente	36
2.1.3 Época Revolucionaria.....	37
2.2 Implementación De La Oralidad.....	38
2.3 Aplicación De Principios	42
2.4 Entidades Encargadas De La Administración Y Aplicación De La Justicia En El Ámbito Laboral En Guatemala En El Área Administrativa Y Judicial:..	45
2.5 Ministerio De Trabajo Y Previsión Social:.....	46
2.5.1 Inspección General De Trabajo:.....	46
2.5.1.1 Funciones:	47
2.5.2 Inspectores de Sección de Visitaduría y sus funciones.....	48
2.5.3 Inspectores de Sección de Conciliaciones y sus funciones	49
2.5.4 Sección de Notificaciones	50
2.5.5 Departamento de Consultas Laborales	50
2.5.6 Departamento de Procesos Judiciales.....	50
2.6 Organismo Judicial:.....	51
2.6.1 Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Retalhuleu:.....	51
2.6.1.1 Jurisdicción De Trabajo.....	52
2.6.2 Juez De Primera Instancia De Trabajo Y Previsión Social Y De Familia	53
2.6.3 Secretario.....	54
2.6.4 Oficiales	54
2.6.5 Notificador	55
2.6.6 Comisario.....	55
2.7 Partes Procesales:	56
Definición:.....	56
2.7.1 Patrono:.....	57
2.7.2 Trabajador:.....	57
2.8 Origen Del Juicio Oral.....	58
2.9 Historia De La Regulación Laboral	60
2.10 Beneficio De La Gestión Oral	62
CAPITULO III	65
3.1 Presentación De Resultados	65

3.2 Resultados obtenidos de encuesta realizada a veinticuatro profesionales del Derecho que litigan en el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Retalhuleu	66
3.3 Resultados obtenidos de revisión realizada a expedientes de procesos fenecidos en el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Retalhuleu.....	76
3.4 Entrevista a Juez del Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Retalhuleu	80
3.5 Discusión De Resultados	82
3.6 Aporte.....	84
CONCLUSIONES	86
RECOMENDACIONES	88
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	90
ANEXOS	92

INTRODUCCIÓN

Dentro del contexto del proceso ordinario Laboral, muchos son los temas que podría tocar, pero uno en especial es el que origina este trabajo. La necesidad de poder hacer, de los procesos ordinarios laborales, el procedimiento que satisfaga las necesidades fundamentales de los interesados de la manera más rápida y sin tanta pérdida de tiempo. En el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia del departamento de Retalhuleu, el problema mayúsculo que los interesados encuentran al momento de realizar sus reclamaciones es que con el paso del tiempo los mismos se convierten en un procedimiento demasiado prolongado, un procedimiento con aplazamientos de actuaciones que originan señalar nuevas fechas con períodos dilatados, representando todo ello pérdida para la parte menos pudiente y con menos ingresos para poder sobrellevar la carga de un aletargado proceso: El trabajador.

Por lo anterior, y deseando colaborar en hacer conciencia en la importancia de la oralidad dentro de los procesos tramitados en El Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo Y Previsión Social y de Familia del Departamento De Retalhuleu, es que surge este trabajo donde planteo las necesidades reales del porque es imperioso implementar la Gestión Oral.

Este trabajo titulado “Necesidad de Implementar el Modelo de Gestión Oral en los Juicios Ordinarios Laborales en el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia del Departamento de Retalhuleu “surge con el propósito de sanear el procedimiento, poder aclarar los hechos, buscando que las partes lleguen a un arreglo satisfactorio para ambas en un tiempo prudencial

y sobre todo, buscando cumplir los principios de celeridad, inmediación y concentración, permitiendo con ello, alcanzar el proceso ordinario procesal que se necesita para beneficio de las personas que en determinada manera están inmersos en los mismos.

Las respuestas a las encuestas realizadas, manifestadas por profesionales del Derecho , que cuentan con experiencia en procesos laborales, que litigan día con día en el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Retalhuleu sirven de aliciente para poder sugerir que la implementación de la gestión oral dentro de los procesos ordinarios laborales llevados a cabo en el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia del Departamento de Retalhuleu, es necesaria y de beneficio para el sector laboral del municipio de Retalhuleu.

Existen temas y escritos relacionados con el tema, Uno de ellos es la Tesis elaborada en noviembre del año dos mil diez, por Daniel Caj., cuyo tema se refirió a “La Implementación del nuevo modelo de Gestión Oral por audiencias en el Juicio Ordinario Laboral”, procura explicar cuan necesario es en las audiencias de procesos laborales la oralidad, y el beneficio que se obtiene con la misma en las mismas.

También El Congreso Internacional de Derecho Procesal del Trabajo y Seguridad Social en Guatemala, ¿Dónde estamos y hacia dónde vamos? realizado en Guatemala el siete y ocho de septiembre de dos mil diecisiete organizado por Corte Suprema de Justicia el cual se denominó “La Oralidad en el actual proceso laboral, sus vicisitudes y las nuevas tendencias procesales de América Latina”, del

cual fue ponente Augusto Valenzuela Herrera, el cual explica en su momento la situación que viven las partes dentro de los procesos laborales en América Latina y de qué manera podría solucionarse al aplicar la oralidad en los mismos.

Un artículo de la revista Pensamiento Laboral, cuyo tema era “El proceso laboral y la oralidad” desarrollado por la escritora Leída Ballén Farfán, de fecha trece de octubre del dos mil catorce. Busca extender el conocimiento de la importancia que la oralidad tiene para perfeccionar los procesos laborales.

Artículo “La implementación de la oralidad en el proceso jurídico laboral guatemalteco” de revista Derecho de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala de fecha dieciséis de noviembre de dos mil dieciséis por Benjamín Ochoa Moreno, el cual busca dar una explicación concisa y clara de la importancia de la oralidad en los procesos laborales

Todo ello es punto medular para el desarrollo del presente trabajo de Tesis, y que el mismo cuente con las bases necesarias para poder ser punto de partida de una nueva forma de llevar a cabo el trámite de los procesos laborales en el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia del Departamento de Retalhuleu.

CAPITULO I

1 Planteamiento Del Problema:

1.1 Gestión Oral;

No es más que impulsar en conjunto la oralidad en los procesos ordinarios de índole laboral. Con ello se busca controlar la duración del período de prueba, reducir los plazos totales que estos consumen y mejorar la calidad de las decisiones jurisdiccionales por medio de la inmediación del juez y la concentración de las pruebas en las audiencias orales. La particularidad de esta gestión consiste en que solo requiere una transformación de las prácticas cotidianas de los tribunales; no necesita una reforma del marco laboral actualmente vigente, ya que el único cambio a la regulación, sería en las normativas a el procedimiento a seguir, lo que permitiría cumplir con los plazos que se establecen en el Código de Trabajo, Decreto 1441.

Un juicio oral es aquel que se fundamenta en sus partes principales de viva voz y ante el Juez o Tribunal que entienda en el litigio. En el juicio oral las pruebas y declaraciones de las partes se efectúan ante el juzgador. La oralidad es esencial para la inmediación (relación directa entre las partes y el Juez).

Según muchos autores, representa una forma esencial para la recta administración de justicia, especialmente en el caso de materia laboral, entre otras razones por la publicidad de los procesos. (Salvo cuando se trate de hechos que pudieren afectar el honor de las personas). La oralidad en los juicios, bien en forma absoluta o bien en forma mixta, es decir forma escrita-oral es sin embargo resistida

por la legislación de algunos países. Artículo 12 de la Constitución Política de la República de Guatemala señala: "Derecho de defensa. La defensa de la persona y sus derechos son inviolables. Nadie podrá ser condenado, ni privado de sus derechos, sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal ante juez o tribunal competente y preestablecido. Ninguna persona puede ser juzgada por Tribunales Especiales o secretos, ni por procedimientos que no estén preestablecidos legalmente".

En el Departamento de Retalhuleu, los cientos de documentos que se presentan ante el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia, se enfrentan a un criterio unipersonal del Juez y a su consideración de declararlos apreciables para el proceso, prolijos para el mismo o simplemente no tomarlos en consideración.

Se ha evidenciado que los procesos jurídicos laborales desarrollados en el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia del Departamento de Retalhuleu, con frecuencia presentan una tardanza marcada en su desarrollo ya que son demasiadas las denuncias y el trámite escrito es engorroso y no permite la pronta resolución de los mismos.

Por ello, determinar que dentro de las resoluciones de los procesos ordinarios que se llevan a cabo en el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia del Departamento de Retalhuleu existe la valoración necesaria de las pruebas planteadas, buscando con ello, la no violación de los

derechos laborales que pudiesen surgir al momento que una resolución judicial es emitida, es un punto que debe de ser investigado.

Basado entonces en lo antes argumentado, puedo indicar, surgen las siguientes interrogantes:

¿Es posible con la aplicación de la oralidad en todos los pasos de los procesos llevados a cabo en el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Retalhuleu, se de la no violación de los derechos laborales?

¿Se obtiene con la aplicación de la gestión oral, la celeridad necesaria dentro de los procesos laborales que se llevan a cabo en el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Retalhuleu?

1.2 Justificación

Debido a lo tardado que resulta en su trámite el proceso jurisdiccional de tipo laboral, cientos de documentos que conforman los expedientes que se tramitan en el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia del Departamento de Retalhuleu, se acumulan, quedando a la espera de ser calificados por el Juzgador, y dependiendo de su criterio, el decide si son de importancia para el proceso o no; mientras esto sucede, ya se ha perdido un tiempo que para las partes dentro del proceso es en extremo valioso.

Para realizar esta investigación y llegar a establecer si realmente es valorado en su totalidad o desestimado el proceder (entendiéndose esta como la manera y la

celeridad en que cada una presenta sus pruebas) de las partes dentro del proceso oral de tipo laboral que se desarrolla en el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Retalhuleu, el cual se desarrolla en forma escrita-oral, puedo referirme al Considerando V del Código de Trabajo, Decreto Número 1441, el cual literalmente especifica: “ *Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo también es necesario crear un sistema flexible y moderno de Tribunales de Trabajo y Previsión Social, integrados por funcionarios competentes e imparciales, así como un conjunto de normas procesales sencillas y desprovistas de mayores formalismos que permita administrar justicia pronta y verdadera...*”

La falta de celeridad en el trámite de los procesos laborales, no permite resolver las denuncias de una manera pronta. Es importante encontrar una salida eficiente y rápida a lo difícil y tardado que se vuelve en su trámite el proceso jurisdiccional de tipo laboral para que no siga siendo desgastante y en determinadas oportunidades agobiante para las partes inmersas en el mismo.

Referido a ello, en el Título Décimo, Capítulo Primero, artículo 285 del Código de Trabajo se establece: “Dichos tribunales forman parte del Organismo Judicial y solicitada su intervención deben actuar de oficio, **abreviando en cuanto sea posible, la tramitación de los asuntos sometidos a su conocimiento.** Sus sentencias firmes tienen autoridad de cosa juzgada” –Negrilla son colocadas por el autor de la presente investigación- Podemos indicar entonces, basado en lo anterior, que la oralidad aplicada en todas las fases del proceso , permitiría la abreviación en todo sentido del modelo de Juicio Laboral que se conoce actualmente en el Juzgado

Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Retalhuleu, otorgando a las partes que actúan dentro de los mismos, la posibilidad de obtener una resolución de una manera más pronta, sabedores que la oralidad se aplica de manera absoluta en el proceso que litigan.

La Constitución Política de la República de Guatemala, establece en su artículo 28 Derecho de Petición, en su primer párrafo: “Los habitantes de la República de Guatemala tienen derecho a dirigir, individual o colectivamente, peticiones a la autoridad, la que está obligada a tramitarlas y deberá resolverlas conforme a la ley”.

Yendo a lo señalado en el párrafo anterior, puedo indicar que en la práctica como tal, no se cumplen los plazos establecidos en el Código de Trabajo, sus artículos 324 y 325 donde se indica que los Juzgados actuaran en días y horas inhábiles, cuando el caso lo requiera, habilitando el tiempo necesario, que las diligencia de prueba no se podrán suspender salvo causas de fuerza mayor, o bien para la sustentación de los conflictos de carácter económico-social, todos los días y horas son hábiles. Que los decretos deben de notificarse dentro de las veinticuatro horas y los autos que se dicten en tres días, a falta de tal cumplimiento, podemos señalar que, de ahí, es un motivo más que necesario el que se busque aplicar la Gestión Oral en todas las etapas de los juicios que se tramitan y resuelven en el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia del Departamento de Retalhuleu, y no únicamente en las audiencias que se señalan. Esta indicado también en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su articulado lo siguiente: “Artículo 8. –Toda persona tiene derecho a un recurso

efectivo, ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución o por la ley.

1.3 Objetivos:

1.3.1 General

Establecer si es conveniente implementar la oralidad en todas las fases de los procesos Jurídicos Laborales llevados a cabo en el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Retalhuleu, lo cual haga más eficiente y pronta la aplicación de justicia en los procesos que se ventilan en los mismos, ofreciendo para ello salidas prácticas y concretas, realizables a corto o mediano plazo, que busquen alcanzar protección a la obtención de justicia ante intereses ajenos que bloqueen lograr una justicia pronta.

1.3.2 Específicos

- Lograr que las autoridades encargadas de aplicar justicia, según lo establecido en el Código de Trabajo en relación a los procesos que se tramitan en el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia del departamento de Retalhuleu, orienten su acción y esfuerzos a la consecución de un bien social con justicia y legalidad.
- Establecer que tan apegadas a derecho están las resoluciones que se emiten, y si los procesos mismos cumplen con los plazos establecidos, ya que de no ser así, lo que ayudaría al trabajador a tener una pronta y justa

aplicación de justicia es el poder contar con la oralidad, de forma absoluta dentro del proceso que se litiga.

- Determinar si la forma “escrita-oral” en que se lleva a cabo actualmente el proceso ordinario laboral en el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Retalhuleu puede sustituirse y ser mejorada haciéndola más ágil al implementar en todas las fases del proceso la gestión oral, ya que de lo contrario sería de los llamados “procesos dormidos” en virtud de la tardanza que se da en la actualidad, y que no permite tener para las partes implicadas en los procesos, una resolución pronta y precisa.

1.4 Hipótesis

La implementación de la Gestión Oral en la totalidad de las fases de los Juicios Ordinarios Laborales, permitirá la agilización en los procesos y un mejor criterio al emitir sentencia por parte del Juez a cargo del Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia del Departamento de Retalhuleu, en virtud de que los hechos serán conocidos de viva voz por parte de los involucrados, permitiendo con ello, el resolverlo conforme a derecho.

1.5 Variables

- En el juicio laboral con la implementación de la oralidad, las pruebas y los alegatos de las partes se efectúan ante el juzgador.
- Las partes involucradas dentro del juicio laboral encontrarán con la aplicación de la oralidad en todas las fases del mismo, la facilidad de explicarse de mejor

manera ante el tribunal que entiende en el litigio, en este caso, el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión social y de Familia de Retalhuleu.

- Con la aplicación de la oralidad en todas las fases del Juicio Laboral, se permitirá exista imparcialidad en el proceso para una recta administración de justicia.
- Con el principio específico de la Oralidad como un aspecto procesal fundamental, el proceso judicial en la rama del Derecho del Trabajo se convertirá en un instrumento, que permite la efectiva realización de la Justicia y el cumplimiento del fin social de la misma
- Con la aplicación de la oralidad dentro de las fases del Juicio laboral, se podrá evitar vulnerar la honorabilidad de las personas, respetando siempre el estado socio-cultural al impartir justicia.

1.5.1 Definición Conceptual De Las Variables

El juicio oral puede variar dependiendo de la actitud e interés de las partes involucradas y de la imparcialidad que manifiesta el Juzgador al momento de emitir sentencia.

1.5.2 Definición Operacional De Las Variables

El juicio oral en un proceso de tipo laboral, conlleva un conjunto de normas que van a respetar siempre el género humano de manera ecuánime al manifestar imparcialidad en el proceso. El instrumento para recopilar información comprenderá:

- Revisar algunos expedientes en el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo Y Previsión Social y de Familia del Departamento de Retalhuleu.
- Realizar entrevista al juez del Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia del departamento de Retalhuleu.
- Realizar encuesta y entrevista a los oficiales del Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Retalhuleu, para obtener información sobre: a) Que tipos de personas presentan más demandas; b) A qué tipo de entidades van dirigidas la mayor parte de las demandas; c) Si estas demandas van más dirigidas a sector industria o comercio.

1.6 Alcances Y Limites De La Investigación

1.6.1 Alcances

El poder establecer la gestión oral en todas las fases del modelo de proceso ordinario de tipo laboral que actualmente es tramitado en el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia del departamento de Retalhuleu, con el propósito fundamental de proveer a las partes dentro de los litigios que en el mencionado Juzgado se tramitan, les permita poder obtener justicia pronta a sus reclamaciones, alcanzando esto con un trámite totalmente oral, dejando atrás los procesos tramitados de manera “oral – escrita” que causan demasiado atraso en la aplicación de resoluciones

apegadas a derecho, y que por ende, vienen a afectar la economía de las partes inmersas dentro de los mismos.

1.6.1.1 Ámbito Geográfico

La presente investigación se realizará en el municipio de Retalhuleu, departamento de Retalhuleu.

1.6.1.2 Ámbito Institucional

Para realizar cada investigación se acudirá al Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Retalhuleu, lugar donde se llevará a cabo la recopilación de información.

1.6.1.3 Ámbito Personal

Se obtendrá información de los siguientes sujetos:

- Juez del Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia del departamento de Retalhuleu.
- Oficiales que laboran en el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia del Departamento de Retalhuleu.
- Abogados con experiencia en el área laboral y que litigan en el municipio de Retalhuleu.

1.6.1.4 Ámbito Temporal

La siguiente investigación se realizará en el municipio de Retalhuleu, departamento de Retalhuleu, en un plazo aproximado de seis meses.

1.6.1.5 Ámbito Temático

Para dicho trabajo de investigación se utilizarán textos, libros, revistas, páginas web, diccionarios, todos relacionados al ámbito laboral y que expresen la importancia de temas de dicha materia, abarcando hasta el tema procesal laboral, para que contribuyan al desarrollo de la misma, pudiendo cumplir con los objetivos planificados.

1.6.2 Límites

Para la presente investigación se tiene como límites:

- La aceptación del tema planteado.
- Falta de conocimiento y aplicación del Considerando V y del artículo 285 del Código de Trabajo, Decreto 1441.

La referencia bibliográfica que contribuya al desarrollo del tema de la investigación.

1.7 Antecedentes

La importancia de la implementación de la oralidad en los procesos laborales, ha sido tema de discusión y de análisis por muchas personas interesadas en que la misma permita poder desarrollar una justicia laboral que se encuentre acorde a las

necesidades de las personas que precisan que la misma cuente con la celeridad para resolver sus demandas.

Dentro de los mismos puedo mencionar Tesis, Congresos, Escritos, pero todos desarrollados y conllevando una sola cosa: La oralidad como algo imperioso en el desarrollo de todas las fases que abarcan el desarrollo del Proceso Laboral en Guatemala.

1.8 Método

El método a utilizar será el Método Científico. La aplicación de este método se hará utilizando la Investigación Aplicada, la cual se definirá a continuación.

1.9 Investigación Aplicada

Se trata de un tipo de investigación centrada en encontrar mecanismos o estrategias que permitan lograr un objetivo concreto, como curar una enfermedad o conseguir un elemento o bien que pueda ser de utilidad. Por tanto, en esta investigación el propósito esencial de la misma, el objetivo concreto, es poder establecer la Gestión Oral en todas las fases del proceso laboral. Por consiguiente, el tipo de ámbito al que se aplica es muy específico y bien delimitado, ya que no se trata de explicar una amplia variedad de situaciones, sino que más bien se intenta abordar un problema o punto de referencia específico.

1.10 Sujetos

Los sujetos a entrevistar para la recolección de la información en la presente investigación serán:

- Juez del Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia del Departamento de Retalhuleu.
- Oficiales del Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia del Departamento de Retalhuleu.

Los sujetos a encuestar para la recolección de información en este trabajo de investigación serán:

- Abogados expertos en materia laboral. (24 Profesionales)

Los objetos a inspeccionar para obtener información en dicha investigación serán:

- Algunos expedientes fenecidos de procesos laborales tramitados en su momento ante el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo Y Previsión Social y de Familia del Departamento de Retalhuleu.

1.11 Instrumentos

Para la realización de la presente investigación se realizarán encuestas, entrevistas, así como la inspección de expedientes fenecidos de procesos laborales tramitados en el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión

Social y de Familia de Departamento de Retalhuleu, para la recolección de la información pertinente.

1.12 Procedimiento

Para realizar la presente investigación se estructuró un diseño basado en normas APA y estructura de investigación de Luis Achaerandio Suazo; planteándose objetivos y variables para lograr desarrollar el tema propuesto.

1.13 Diseño

Teniendo como base, el estudio analítico de lo que se describe en el considerando V y en el artículo 285 del Código de Trabajo en los que se indica Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo también es necesario crear un sistema flexible y moderno de Tribunales de Trabajo y Previsión Social, integrados por funcionarios competentes e imparciales, así como un conjunto de normas procesales sencillas y desprovistas de mayores formalismos que permita administrar justicia pronta y verdadera, y que dichos tribunales forman parte del Organismo Judicial y solicitada su intervención deben actuar de oficio, abreviando en cuanto sea posible, la tramitación de los asuntos sometidos a su conocimiento. Sus sentencias firmes tienen autoridad de cosa juzgada. Todo ello debe de ser sustentado y reforzado con lo que, al momento de las entrevistas y encuestas a realizar en esta investigación, se proporcione de información por medio del Juez Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Retalhuleu, así como de lo informado por los oficiales de dicho Juzgado y por los abogados litigantes en materia laboral que colaboren con la investigación.

1.14 Metodología

La presente investigación es cualitativa, ya que se desea realizar una descripción de lo que es el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Retalhuleu, y como se desarrollan los procesos laborales a su cargo, así como también es cuantitativa ya que se enumeraran porcentajes estadísticos, basados en información obtenida por parte del personal del Juzgado en mención, así como de abogados litigantes con experiencia en el campo laboral.

CAPITULO II

2.1 Marco Teórico

Conocido es por todos que el origen del trabajo, aparece en las Sagradas Escrituras como un castigo, una reprimenda por parte de Dios hacia Adán y Eva por desobedecer sus reglas cuando les otorgo en beneficio de estar en el Paraíso.

En esos tiempos, el hombre se dedicaba a trabajar por su propia subsistencia y la de su familia; aún no existía regulación alguna que determinase quien era patrono y quien era trabajador. En Guatemala, durante la época de los mayas, eso era lo que existía, aunque ya la sobrevivencia se podía ver marcada por la utilización de miembros de las tribus derrotadas como esclavos, dándose así los primeros indicios de quien dominaría las labores de cosecha, y quienes serían obligados a trabajar la tierra para obtenerlas.

Es de señalar entonces que los primeros obreros en Guatemala, fueron los esclavos y sus respectivos patronos, los señores de la raza maya.

2.1.1 Época Colonial

Durante las épocas precolonial y colonial en Guatemala, no se puede hablar de la existencia de una regulación laboral en beneficio de los trabajadores; existía regulación por parte de los conquistadores en el sentido de que, en estas primeras leyes establecidas por los españoles, era para regular las actividades de los esclavos, trabajadores no asalariados, trabajando gratuitamente, obligados por instituciones como el repartimiento y la encomienda. Los gremios que controlaban

el no permitir manifestaciones y revueltas de los trabajadores en busca de obtener mejores derechos y beneficios de carácter laboral. (Vásquez, 2005)

Las leyes de indias son un gran esfuerzo por proteger a los indígenas de los múltiples abusos de sus conquistadores, no sólo por ello estrictamente hablando.

Las leyes de indias contenían las siguientes disposiciones: a) Establecían el afianzamiento de salarios equívocos y suficientes, b) Establecían la fijación de tales sueldos por elementos entendidos, c) La labor solamente podía ser matinal aunque los naturales estuvieran conscientes a ocuparse de noche, d) Ordenaban se les fijase un valor a los artículos de primera necesidad los cuales se expedían por entidades de suministros fiscales, e) Se fundaban hospitales, sostenidos con ayudas oficiales y costes de patronos y obreros, para obreros enfermos, f) Instituían el pago de medio jornal durante la curación de los obreros accidentados, g) Acaecía la contravención de ocupar a menores de dieciocho años en los obrajes, h) Debía sufragar el salario cada semana, sin supuestos que excedieran de su fracción correspondiente; i) Regulaban el trabajo a destajo, de manera que tuviera mediación de la autoridad y los amos no pudieran pactarlo atendiendo solo a su carácter y ganancia; j) Requerían pagar el salario con dinero real; k) No toleraban obligación de mujeres y niños para ocuparse en ingenios.

Estas regulaciones, pueden tomarse como el origen de lo que más tarde se convertiría en el Código de Trabajo, que regula ya todo lo concerniente a la relación entre patrono y trabajador.

2.1.2 Época Independiente

Durante la época Independiente, a pesar de que las regulaciones de carácter laboral existentes eran pocas, las mismas no eran aplicadas en su justa dimensión, y el alcance que se les daba, no era el más justo para los trabajadores. (Márquez, 2008)

En Guatemala como en el resto de América Latina, se daba la distribución de los Gobiernos de turno, ya sea liberal, ya sea conservador, pero siempre enmarcado en intereses propiamente de las clases sociales que en su momento ostentaban el poder, no dando prioridad a las necesidades de la población en general, que era la que resultaba más necesitada de poder tener acceso a fuentes de empleo, y que las mismas le prestasen el beneficio de sustento para sus familias. Es hasta 1871 que se emite el primer Código Civil, el cual se aplica en las relaciones laborales de aquella época. El contrato de trabajo se tenía considerado como un contrato de arrendamiento, a través del cual una persona arrenda a otra su fuerza de trabajo, a cambio de una remuneración, la cual debía, pero no existía, ser en forma justa.

Del año 1920 al año 1930 se establece la primera etapa de lo que vendría a convertirse en un movimiento dignificante para los trabajadores: el sindicalismo, el cual busca reivindicar a la clase trabajadora, y por, sobre todo, reivindicar sus derechos laborales. En 1931, con el ascenso al poder del General Jorge Ubico, nuevamente se da la opresión de la clase trabajadora, y por consiguiente todos aquellos logros obtenidos quedan en el abandono, pasando a segundo plano.

2.1.3 Época Revolucionaria

Durante la época revolucionaria, entendiéndose del treinta de junio de mil novecientos cuarenta y cuatro (30/junio/1944), fecha en la cual el General Ubico entrega el cargo a Federico Ponce Vaides, y este en octubre de mil novecientos cuarenta y cuatro (Octubre de 1944) entrega el poder a un triunvirato conformado por el General Francisco Javier Arana, ciudadano Jorge Toriello y el General Jacobo Árbenz Guzmán, hasta la fecha del veintisiete de junio de mil novecientos cincuenta y cuatro (27/junio/1954) fecha del derrocamiento del Presidente Jacobo Árbenz Guzmán, el beneficio para el pueblo de Guatemala, y para su clase trabajadora, se vio reflejado en la creación del Instituto Guatemalteco De Seguridad Social, la aplicación de la Ley de Reforma Agraria (Dto. 900) conociendo durante esta época una verdadera justicia social, a través de una legislación laboral bien establecida que defendía la clase trabajadora en todos sus niveles. Beneficiando además a sus familias, y permitiéndose tener capacitación técnica establecida para trabajar en su beneficio.

Es permitido aludir: En la revolución de 1944 brota el derecho laboral con sentido protector de los trabajadores, brindándoles amparo jurídico preferente frente al grupo que procura y maneja el capital, para subsanar su desigualdad económica, inspirada en los sistemas más avanzados de la época, identificados con la clase trabajadora. Es una reglamentación que integra un conjunto de derechos y garantías a los trabajadores, no existente en Guatemala anteriormente, con esa orientación y contenido y que fundamentalmente se cumple por primera vez debido a los órganos

e instrumentos administrativos y por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social establecidos.

Las partes procesales son todas aquellas personas que intervienen en un proceso judicial para reclamar una determinada pretensión o para resistirse a la pretensión formulada por otro sujeto. Se les conoce como “actor”, “parte actora”, o bien “demandante” al que inicia el proceso, planteando sus pretensiones en contra de otro. A la persona que se resiste a esa acción se la llama “parte demandada”, o, simplemente “demandado”. (Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 1996)

Implica que, como pauta general, en todos los procesos, los intervinientes entran a tomar parte dentro de los mismos, en cualquiera de estos dos papeles: demandante o demandado. Puede haber más de dos partes en el proceso, cada una de las cuales debe de estar posicionada en donde sus intereses le coloquen, es decir, puede haber uno o varios que demandan, así como puede haber uno o varios demandados.

2.2 Implementación De La Oralidad

En determinados momentos, la posición de las personas interesadas dentro del juicio puede variar y puede pasar de un extremo a otro a lo largo del proceso.

Alguien puede ser llamado a un proceso como demandado para proteger sus intereses y este puede tomar las pretensiones de demandante y defenderlas frente a otros demandados. También es posible que los papeles se inviertan, como se verá, a través de la reconvención, que implica que el demandado reclama a su vez una determinada pretensión al demandante.

Es en este tramo del tema que se hace necesario poder establecer la razón primordial para desear implementar la Gestión Oral dentro de todas las fases de los procesos Laborales que se llevan a cabo en el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia del Departamento de Retalhuleu, en virtud de buscar beneficio para los interesados que en un momento determinado buscan la obtención de la valoración y respeto de sus derechos laborales.

La oralidad es un principio del Derecho Procesal del Trabajo, una afirmación de la que podemos decir que ha adquirido con el paso de los años, la solidez de un prejuicio, habiendo encontrado pocas personas que lo contradicen, lo que la hace convertirse en una fuente de pretendida “justicia rápida”, ya no solo en lo laboral, sino en otras áreas del derecho.

La oralidad que se desea implementar dentro de los procesos laborales que se llevan a cabo en el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Retalhuleu, es una oralidad plena, a la cual nos referimos como la que repudia lo escrito, y que para darse por total debe de existir en todo lo que se actúe dentro de los mencionados procesos.

El proceso con la incorporación de la Gestión Oral en todas las fases o etapas del mismo, permitiría que este fuese inminentemente oral en su totalidad y al mismo tiempo, adversarial y concentrado. Dependiendo del caso, la sentencia se debería de dar en audiencia pública, inmediatamente después del debate que exponga las declaraciones, pruebas y aspectos de cada una de las partes inmersas en el debido proceso laboral; las pruebas se presentan en el debate público y todo documento

privado debe ser presentado por quien lo suscribe y se permitiría el interrogatorio sobre el mismo.

Con este tipo de procedimiento, las partes no solo son formalmente iguales, sino realmente iguales, no degenerando en beneficio de uno y en detrimento de otro, pudiendo ambas presentar sus alegatos y fundamentos de la misma manera, y con el mismo beneficio de poder ser legalmente igualados a la contraparte.

El principio cardinal de la oralidad, prudentemente manejado por el juez en ejercicio de los poderes que el mismo Código de Trabajo le otorga, como director del debate o juicio, permitirá en rápidas audiencias desentrañar la justicia que se envuelve en el caso.

La parte humana juega un papel preponderante en las dificultades de la jurisdicción laboral. La “congestión” se resuelve con la “gestión”. Con ello decimos que debe de existir mayor participación activa del Juez en la conciliación; atención especial en la admisión de la demanda y a la contestación de la misma; así como un ejercicio de los poderes que la Ley laboral, Código de Trabajo y Previsión Social, otorga al Juez. Todo lo anterior con la Gestión Oral se permitiría realizar y sería de gran ayuda en el avance de los procesos de jurisdicción laboral que se llevan a cabo en el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Retalhuleu.

La implementación de la Gestión Oral en todas las fases del Proceso Laboral, a diferencia de cómo se desarrolla actualmente en el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Retalhuleu, es positivo, pues con ello se le otorga una identidad más definida al Derecho Procesal Laboral, acentuando su autonomía del Procedimiento Civil.

Dar respuesta acertada al problema que planteo, es de gran importancia, porque el mismo conlleva evitar que el estancamiento de los procesos y la tardanza en los mismos causan enormes perjuicios a trabajadores y todo aquel pretensor que busca justicia.

Otro tanto puede decirse de los patronos, a los cuales afectan grandemente los costos, la lentitud y poca celeridad de los procesos.

Este nuevo proceso rompe con la pasividad del tribunal. Este nuevo proceso laboral, con la Gestión Oral incluida en todas sus fases reafirma el carácter social que siempre ha debido tener, dando un papel más activo, no solo al juzgador, sino además a la jurisdicción de su trabajo.

Todo esto, que resalta la necesidad de la oralidad al cien por ciento en los procesos laborales del Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Retalhuleu, desarrollando más los principios de inmediación y concentración en aplicación a dichos procesos, coadyuva a un mejor desarrollo y continuidad de las audiencias en los procesos laborales.

En todo lo concerniente a lo que el Derecho Procesal Laboral establece, no desaparece la igualdad entre las partes dentro de un proceso. No obstante, debe recordarse que el proceso laboral está íntimamente ligado al Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en su dimensión material y que esta rama del ordenamiento nace para compensar las desigualdades realmente existentes en la sociedad.

Así pues, existen algunas matizaciones al principio de igualdad de partes, que teóricamente funcionan para compensar en el seno del proceso, desigualdades sociales y económicas que existen en la sociedad.

Todo ello, aunado a la lentitud con la cual se llevan a cabo los procesos laborales en el Juzgado Pluripersonal de Primera instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia del departamento de Retalhuleu, hace necesario buscar la manera de que todo aquel proceso iniciado, contenga la oralidad dentro de todas las fases o etapas del mismo, substituyendo desde ya, las fases escritas dentro del proceso.

2.3 Aplicación De Principios

Un primer balance realizado al procedimiento, deberá determinar que hay más aspectos positivos que negativos, que los beneficios serán más notorios, que el sistema se aplica con éxito y satisfacción entre los litigantes, y que, al existir un proceso claro y transparente, los resultados serán más obvios y justos.

La **celeridad** en el trámite: En este aspecto se ha de lograr cumplir con la intención que se tiene, de responder a un clamor, el de los trabajadores y de numerosos abogados. Actualmente el juicio es atendido en forma lenta, más no oportuna; los resultados son relativamente más lentos; lo que se desea es que el proceso no tenga tantas esperas, y las partes sepan con un tiempo pertinente y prudente a qué atenerse, si pagar, cobrar, hacer las provisiones del caso, o salir de obligaciones o incertidumbres, en menor tiempo, sobre todo si los fallos son equitativos y apegados a la ley y al derecho.

La valoración dada a la demanda, la citación o notificación, dada en tiempo, la fijación de fechas de las audiencias no tan espaciadas, la práctica de la presentación de pruebas dentro del término de tiempo que la ley establece y el tiempo en que se expiden las resoluciones o autos, sea dentro de los plazos previstos en la ley, es lo que se desea; y que esto pueda convertirse en un aspecto digno de destacar. Se

quiere que los litigantes sepan que dentro de determinados plazos o términos se deberán efectuar ciertas diligencias, y que no habrá nuevos señalamientos, asegurando con ello, que los resultados no sufrirán los retardos frecuentes que actual y normalmente se dan.

Se da dentro de esta manera de llevar el proceso, un sistema denominado “Sistema dispositivo”, por medio del cual se logra que sean las partes las que impulsen el proceso, que tengan la decisión para manifestar su demanda, demostrar sus alegatos a través de la presentación de las pruebas; y el juez solamente se manifiesta sobre la demanda y sus justificaciones o excepciones. Los Jueces conservan la capacidad de examinar las demandas, y si estas plasman las obligaciones de ley, sobre estas deberá de emitir su resolución y emitir pronunciamiento después del período de prueba. (Márquez, 2008)

Dentro de este sistema procesal deben estar contenidos los principios de inmediación y concentración conocidos para la aplicación de los mismos en los juicios orales.

Esto significa que la **inmediación** en el papel del juez, consiste en interceder y conocer directamente el problema, ser partícipe de la solución del mismo, acceder a la participación directa de los implicados para aclarar los hechos, y resolver sobre ellos. El principio de la **concentración**, consiste en que se mejore el proceso, se facilite y se vuelva más sencillo el mismo, agrupando en audiencias orales, las manifestaciones y pretensiones de las partes procesales, con el único propósito de alcanzar la conciliación, realizar la presentación de pruebas, fundamentos, presentación de documentos, la tramitación de incidentes, buscando con ello que el proceso no se demore, haciendo todo ello, a través de audiencias orales, las cuales

permitan conocer lo planteado, de viva voz de los litigantes. Estos aspectos si bien, se logran aplicar dentro del proceso oral que se plantea, han de tener en su momento, resultados que permitan la certeza, sobre todo para quienes confían en el derecho y la justicia, de que el proceso oral laboral va bien encaminado a convertirse en la solución de la manera en que se presenta actualmente el proceso judicial de índole laboral. Dejar de lado el sistema de gestión "Oral-Escrito" por un sistema "Oral" de forma total.

El ambiente es algo que interviene mucho en la moral de los litigantes. Un espacio apropiado, servirá para poder encontrar soluciones de una mejor manera y será más fácil para el juez el intervenir específicamente para proponer la conciliación directamente en la audiencia inicial. La presencia de las partes ante el Juez y la actuación de este, ha de lograr que muchos litigios concluyan habiendo negociado la solución. Es positivo y encierra actos a subrayar en base a todo lo que se espera lograr y alcanzar. Habrá jueces que procuraran el acuerdo entre las partes, que actúen, sugieran fórmulas y logren llegar a convenios, logrando con todo ello, descargar los procesos.

Presentar de manera oportuna las pruebas por parte de los litigantes en el proceso, será un punto a destacar dentro del proceso oral, al aplicar la oralidad en todas las fases del mismo. Las partes podrán cimentar el motivo y la razón de presentar y plantear los medios de prueba a utilizar, pudiendo pedir su presentación ante juez con el propósito de que el mismo pueda cimentar de mejor manera su resolución, así como, si no son acertados, el juez pueda con toda seguridad y firmeza, excluirlas del proceso. Las pruebas ya no tendrán el trámite tardado de actuales procesos, llevados en el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de

Trabajo y Previsión Social y de Familia de Retalhuleu, sino por el contrario, habrá un solo momento para su evacuación y con ello se logrará que el proceso no sufra atrasos de ninguna manera que vienen a afectar en determinado momento el actuar de las partes. El Juez podrá tener una participación más directa, logrando con ello, un discernimiento claro, el cual se encuentre más cercano a la realidad. Como sea que las partes presenten sus pruebas, originará que el juez, de manera directa y de forma razonada, valore de manera concreta, las mismas, y pueda resolver acorde a derecho lo requerido por las partes.

2.4 Entidades Encargadas De La Administración Y Aplicación De La Justicia En El Ámbito Laboral En Guatemala En El Área Administrativa Y Judicial:

Actualmente en Guatemala, la fuerza laboral se ha incrementado de una manera considerable, llegando a abarcar gran parte del sector productivo del país, zonas que muchas veces no cuentan con una regulación de jornada, o bien con el salario mínimo establecido, todo lo cual viene en detrimento de muchas familias que por la necesidad de un empleo para subsistir, viven y se desarrollan en situaciones que no permiten tener una vida saludable, no gozar de lo más esencial en su vida diaria, provocando todo ello, desnutrición, enfermedades, y en muchos casos fallecimientos, que en la mayoría de los casos se podrían evitar, si las regulaciones establecidas en la Constitución Política de la República de Guatemala y en el Código de Trabajo, Decreto 1441 fuesen aplicadas.

El Estado de Guatemala, a través del Organismo Ejecutivo por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene a su cargo regular todo lo relacionado a las relaciones patrono-trabajador, en su trámite por la vía administrativa, desde la

conformación de las mismas, siguiendo por su desarrollo, finalizando con establecer las políticas de cumplimiento cuando las mismas finalizan sea ya por renuncia del trabajador, o bien por destitución del mismo.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Inspección General de Trabajo, vela por el cumplimiento de las normas establecidas en el Código de Trabajo, las cuales son tutelares de los derechos de los trabajadores. (Dto. 1441, Art. 278)

A través de otro organismo del Estado, como lo es el Organismo Judicial, se da a los particulares la posibilidad de resolver sus conflictos de índole laboral, cuando los mismos no han sido resueltos a través de la vía administrativa, la cual se lleva a cabo a través de la Inspección General de Trabajo. Este organismo, permite a través de los diferentes Juzgados de Trabajo y Previsión Social, que las partes interesadas acudan al respectivo Juzgado de Trabajo, correspondiente según su jurisdicción, a que planteen sus respectivos requerimientos a espera de una justa y clara resolución.

2.5 Ministerio De Trabajo Y Previsión Social:

2.5.1 Inspección General De Trabajo:

De Acuerdo a lo dispuesto por el Artículo 278 del Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República y sus reformas), la Inspección General de Trabajo, entidad que por jerarquía depende del Vice ministerio de Administración de Trabajo, y que por medio de su cuerpo de inspectores y servidores sociales, debe velar porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y

respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro. En el artículo 280 del mismo cuerpo legal, se norma también, que la inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuran trabajadores menores de edad o cuando se trata de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas, se apersonen el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Además, de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover la sustanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores de trabajo y trabajadores sociales y procurar por la aplicación de las sanciones correspondientes, a los infractores. Con base a las políticas sociales y económicas, dirigir, las acciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en lo relativo a protección de los trabajadores. Coordinar todos sus esfuerzos basada en la orientación de la política laboral y social del país. Promover y garantizar la libertad sindical. Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores. Promover el desarrollo y mejoramiento del sistema de salud y seguridad en el trabajo y la previsión social. Hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo y la previsión social. (Ministerio de Trabajo, s.f.)

2.5.1.1 Funciones:

Realizar verificaciones laborales, Realizar verificaciones administrativas, Realizar revisiones de higiene y seguridad ambiental en centros de trabajo.

Prevenir a patronos y empleados cumplan con dignidad y respeto las leyes laborales, convenios, pactos colectivos y otras disposiciones que favorezcan la relación laboral. Velar por la equidad en las relaciones sociales de producción. Proteger la maternidad y lactancia de la mujer trabajadora.

Participar como representante mediador del Ministerio en los conflictos laborales, individual o colectivo de carácter jurídico cuando figuren mujeres y menores o se trate de acciones de hecho. Asesorar técnicamente al Ministerio y evacuar consultas sobre la forma que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia

Sancionar a los infractores de las leyes laborales nacionales, convenios y tratados internacionales. Informar al Despacho Ministerial de las situaciones laborales especiales que se manifiesten en el ámbito laboral. (Ministerio de Trabajo, s.f.)

2.5.2 Inspectores de Sección de Visitaduría y sus funciones

Puesto de trabajo de orden Técnico Profesional en la rama jurídica, laboral y previsión social. Realizar visitas de verificación laboral o revisión en centros de trabajo o centros de trabajo a petición de parte o de inspecciones de oficio ordenadas por la Superioridad. Velar por la aplicación de las leyes y reglamentos laborales y previsión social en centros de trabajo o empresas. Formulación de prevenciones respectivas sobre faltas laborales y de previsión social que compruebe mediante revisión. Las funciones que le asigna la ley de trabajo y previsión social y sus reglamentos. Otras que les sean asignadas inherentes a su cargo por el Inspector General de Trabajo.

La Sección programa actividades de visita con base a programa general de verificación laboral general. Realiza visitas de verificación o revisión en centros de trabajo o centros de trabajo a petición de parte o de inspecciones de oficio. Vela por la aplicación correcta de las leyes laborales y previsión social en centros de trabajo o empresas. Formula prevenciones y sobre faltas laborales y de previsión social.

Las actividades que permitan cumplir con las funciones que le asigna la ley de trabajo y previsión social y sus reglamentos.

Elabora informes para la Inspección General de los resultados de verificación. Da seguimiento al cumplimiento de recomendaciones y sanciones administrativas de orden legal en las empresas o centros de trabajo. Otras que les sean asignadas inherentes a su cargo por el Inspector General de Trabajo. (Ministerio de Trabajo, s.f.)

2.5.3 Inspectores de Sección de Conciliaciones y sus funciones

Está a cargo de un cuerpo de Inspectores de Trabajo, que se encarga de atender las demandas administrativas laborales, que interponen trabajadores, por: despido, cesación de contrato, o conclusión de relación laboral.

Es eminentemente conciliatoria, con base a los preceptos legales aplicables, y concientización hacia las partes a efecto que establezcan un consenso en la equidad de derechos y obligaciones de relación laboral, aplicando la ley laboral.

Establece en las regiones de Guatemala, en el desempeño, ambientes de equidad y respeto por la integridad social, dignificando la vida humana.

Solucionar los problemas, que originan las demandas administrativas laborales interpuestas, por despido o finalización de contrato. (Ministerio de Trabajo, s.f.)

2.5.4 Sección de Notificaciones

En esta sección, Inspectores de Trabajo por contar con Fe Pública, conforman el cuerpo de Notificadores que traslada todas aquellas notificaciones en las cuales se confiere audiencia a los patronos, motivadas estas por denuncias interpuestas por trabajadores que, en determinado momento, ven violentados sus derechos laborales, y acuden a la Inspección General de Trabajo como un ente mediador y conciliador en dichos procesos. (Ministerio de Trabajo, s.f.)

2.5.5 Departamento de Consultas Laborales

Compuesto por un grupo de Inspectores de Trabajo, encargados de resolver las respectivas dudas que presentan trabajadores que acuden por asesoría laboral, así como también personal encargado de elaborar los respectivos Cálculos de Prestaciones que les son requeridos por trabajadores que ya sea están despedidos, o bien desean conocer el monto al cual tienen derecho en caso de renunciar. (Ministerio de Trabajo, s.f.)

2.5.6 Departamento de Procesos Judiciales

Participar como representante del Ministerio de Trabajo y Previsión Social ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social respectivos, en los conflictos laborales, ya sea de carácter individual o colectivo cuando figuren mujeres y menores o bien se trate de acciones de hecho a solicitud de trabajadores que requieren su auxilio,

procuración y dirección al momento de plantear por la vía judicial sus reclamaciones laborales. Asesora técnicamente al Ministerio y evacua consultas sobre la forma que deben ser aplicada las disposiciones legales de su competencia Sancionar a los infractores de las leyes laborales nacionales, convenios y tratados internacionales. Informa al Despacho Ministerial de las situaciones laborales especiales que se manifiesten en al ámbito laboral. (Ministerio de Trabajo, s.f.)

2.6 Organismo Judicial:

2.6.1 Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Retalhuleu:

Un juzgado es un tribunal de un solo juez o una junta de jueces que concurren con el objetivo de dar una sentencia. El término, por extensión, se utiliza para nombrar al sitio donde se juzga. En este caso, el juzgado es un órgano público que resuelve litigios bajo su jurisdicción.

El Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia del Departamento de Retalhuleu, es entidad jurídica donde se discuten y solucionan los conflictos laborales que no pudieron ser resueltos mediante conciliación por vía administrativa ante la Inspección General de Trabajo.

Los Juzgados de Primera Instancia son tribunales pertenecientes al Organismo Judicial, dichos tribunales tienen como principal objetivo conocer los casos, hechos o procesos judiciales, así como delictivos en primera instancia, es decir, después de los Juzgados de Paz o Juzgados Menores.

El Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia Trabajo y Previsión Social y de Familia del Departamento de Retalhuleu fue establecido en este departamento el treinta de abril de mil novecientos noventa y siete (30/abril/1,997).

Se compone de dos jueces de Primera Instancia, un Secretario, seis Oficiales, cuatro Notificadoras y un Comisario. Su sede se encuentra ubicada en la Cuarta Avenida seis guion veinte de la zona uno del Municipio de Retalhuleu, en el Segundo Nivel del Edificio “La Cuarta”.

Su denominación es Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia del Departamento de Retalhuleu. En su sede se conocen tanto lo que son casos relacionados a lo laboral, como lo concerniente a Familia, el cual le fue otorgado a través del Acuerdo 35 – 2017.

2.6.1.1 Jurisdicción De Trabajo

Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social son los juzgados encargados de ejercer la resolución de conflictos en material laboral y de previsión social en toda la República. Su fundamento legal para existir se encuentra en el Decreto Número 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, concretamente en los artículos 283 al 431. Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social conocen en primera instancia todo lo concerniente a dicha materia, es decir son juzgados de Primera Instancia en ese ramo. Estos juzgados tienen jurisdicción en cada zona económica que la Corte Suprema de Justicia determine, atendiendo a:

- a) concentración de trabajadores;
- b) industrialización del trabajo;
- c) número de organizaciones sindicales tanto de trabajadores como patronales; y
- d) el informe que previamente debe rendir el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, oyendo de previo a la Inspección General de Trabajo.

El número de juzgados debe ser determinado por la Corte Suprema de Justicia, la cual puede aumentarlo o disminuirlo cuando así lo estime necesario. Siendo la capacidad una acción eminentemente procesal por la cual el juez de trabajo y previsión social se hace del conocimiento de un asunto que ha sido sometido a su jurisdicción, su naturaleza es justamente esta, por cuanto se traduce en la facultad de conocer y resolver el trámite de un conflicto de intereses que ha sido sometido a la jurisdicción exclusiva del ámbito laboral, regulado esto por el Artículo 57 de la Ley del Organismo Judicial.

2.6.2 Juez De Primera Instancia De Trabajo Y Previsión Social Y De Familia

Los Jueces de Primera Instancia son quienes ejercen funciones al frente de los Juzgados laborales encargados de tramitar los asuntos que se someten a su conocimiento; forman parte del Organismo Judicial tal como se indica en los artículos 283 y 285 del Código de Trabajo. Dichos funcionarios tienen como principal objetivo conocer los casos, hechos o procesos judiciales, que cada vez se incrementan en perjuicio de los trabajadores de Guatemala,

2.6.3 Secretario

El secretario judicial, o simplemente secretario, es un funcionario público integrante de ciertos sistemas judiciales que, entre otras funciones, actúan como funcionarios con fe pública, refrendando la emisión de las resoluciones formuladas por el Juez encargado del tribunal “En cada uno de los Tribunales de Justicia, habrá un secretario que autorice las resoluciones que se dicten y las diligencias que se practiquen...” (Art 108 Decreto 2-89, 1989) “Todos los autos y sentencias que pongan fin al proceso, se le sacará copia que deberá coleccionarse por el secretario del tribunal en libros *ad hoc*”. (Art. 363 Decreto 1441, 1961)

2.6.4 Oficiales

Funcionarios de los Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, que son auxiliares del Juzgador titular del mismo, y que dentro de sus atribuciones laborales se encuentran las siguientes:

- a) Tramitar todas las diligencias relacionadas con la fase de admisión de las demandas o primeras solicitudes.
- b) Auxiliar al juez en la calificación de las demandas y primeras solicitudes;
- c) Elaborar proyectos de resolución de trámite que correspondan;
- d) Llevar el control de los plazos procesales, según lo resuelto, informando oportunamente al juez del estado de cada solicitud;
- e) Elaborar los oficios, despachos, exhortos, suplicatorios y demás documentos que se ordenen en la resolución de trámite;
- f) Auxiliar al Juez en las audiencias, documentando y registrando en audio y/o video lo que en ella ocurra;
- g) Actualizar, coser, foliar y ordenar cronológicamente los expedientes de los Procesos;
- h) Remitir al Archivo

General de Tribunales, mediante los procedimientos que la superioridad del Organismo Judicial establezca, los expedientes cuyo archivo haya sido resuelto; i) Realizar las demás funciones que le sean requeridas por la superioridad.

2.6.5 Notificador

Además de las atribuciones que le asignan la ley, reglamentos, acuerdos, circulares y otras disposiciones emitidas por la Corte Suprema de Justicia, el notificador del Juzgado de Primera Instancia Trabajo y Previsión Social, tendrá las siguientes: a) Ingresar la información necesaria al Sistema de Gestión de Tribunales -SGT- y solicitar la asignación del número único de expediente; b) Programar la audiencia correspondiente, para el conocimiento y resolución del caso; c) Trasladar inmediatamente el expediente al secretario, para la celebración de la audiencia; d) Efectuar las notificaciones internas cuando corresponda; e) Realizar las notificaciones acompañando las copias de los documentos que deban adjuntarse a la cédula de notificación; f) Realizadas las notificaciones, trasladar de nuevo a los oficiales los expedientes respectivos; g) Apoyar al secretario en la atención a usuarios y abogados; h) Realizar las demás funciones que le sean requeridas por la superioridad.

2.6.6 Comisario

Además de las atribuciones que les asignan la ley, los reglamentos, acuerdos y demás disposiciones de la Corte Suprema de Justicia, los comisarios de los Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, tendrán las siguientes: a) Recibir de los oficiales del juzgado, debidamente foliados, los expedientes de los

procesos en trámite o fenecidos una vez practicadas las diligencias o emitidas las resoluciones que correspondan; b) Registrar el ingreso o salida de los expedientes a través del Sistema de Gestión de Tribunales y de la hoja de ruta del expediente; c) Coser los expedientes de los procesos en los casos que corresponda; d) Trasladar inmediatamente los expedientes requeridos por los oficiales del juzgado; e) Preparar las copias de los expedientes que hayan sido requeridas por los sujetos procesales, remitirlas al secretario para la certificación y una vez extendida, entregarla al requirente; f) Preparar los expedientes o copias de los mismos, cuando sean requeridos por los órganos jurisdiccionales o deban remitirse a cualquier institución, entregarlos al Secretario para la certificación y enviarlos a la Unidad de Comunicaciones y Notificaciones; g) Apoyar al secretario en la atención a los abogados e interesados, e informarles sobre la tramitación de los procesos y consulta de expedientes en trámite; y h) Realizar las demás funciones que le sean requeridas por la superioridad.

2.7 Partes Procesales:

Definición:

Las partes procesales son las personas que intervienen en un proceso judicial para reclamar una determinada pretensión o para resistirse a la pretensión formulada por otro sujeto. A la persona que ejercita la acción se la llama “actor” (el que “actúa”), “parte actora”, o bien “demandante”, y de quien se reclama un derecho obtenido se le denomina demandado. Se refiere a quienes intervienen en el proceso,

sin que importe la situación en que se encuentren respecto del derecho material discutido o por satisfacerse. (Antonio Álvarez de Cubillo)

2.7.1 Patrono:

Toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo. (Art 2 Decreto 1441, 1961)

En doctrina, se entiende por patrono o patrona, toda persona natural o jurídica que tenga bajo su dependencia a uno o más trabajadores o trabajadoras, en virtud de una relación laboral en el proceso social de trabajo

Puedo agregar que por dicha prestación de servicios, el patrono se ve en la obligación de pagar una remuneración denominada salario, la cual puede ser cancelada en moneda de curso legal o bien en forma mixta, es decir en especie y en moneda de curso legal.

2.7.2 Trabajador:

Toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo. (Art 3 Decreto 1441, 1961)

En doctrina se denomina trabajador, o su variante en femenino, trabajadora, a la persona que presta servicios que son retribuidos por otra persona, a la cual el trabajador se encuentra subordinado, pudiendo ser una persona en particular, una empresa o una institución. Cabe hacer mención, que dicha prestación de servicios se realiza a cambio de una remuneración económica en moneda de curso legal en

la mayoría de los casos, o bien puede ser una remuneración de tipo mixta, es decir que se recibe en forma de especie (alimentos, por ejemplo) una parte y la otra en moneda, que como ya se indicó, debe ser de curso legal en el país.

2.8 Origen Del Juicio Oral

Revisando el origen del sistema de juicio oral, diré que este es muy antiguo y tradicional, lo encontramos en culturas ancestrales, fue utilizado por los pueblos antiguos en forma pública y desarrollado en mejor forma en la edad media europea, que se lo aplicó con mayor sistematización y normas de carácter procesal. El sistema oral era utilizado ya que pocos tenían el privilegio de saber leer y escribir, pocos eran letrados. Este tipo de juicio tuvo buena acogida y aplicación en Norteamérica, llegando incluso a definirse como un sistema propio, de manera que el proceso americano, que muy difundido por los medios de comunicación, tiene aspectos muy positivos para el conocimiento directo del problema por parte del juzgador o del tribunal, permitiendo agilidad, mayor veracidad y apreciación de los elementos probatorios y argumentos exhibidos por las partes. (Vásquez, 2005)

Con este trabajo lo que se busca primordialmente es conseguir lo que aquí se dice. Que todos aquellos trabajadores y personas que no cuentan con la instrucción educativa necesaria se puedan defender y puedan al mismo tiempo realizar las reclamaciones a sus derechos laborales, sin que los mismos les sean vulnerados debido a su falta de instrucción, y que puedan conocer de viva voz, todo lo que dentro del proceso se señala y resuelve.

La administración de justicia laboral con el sistema actual constantemente es considerada como ineficiente, porque significa un trámite lento, dilatado y lleno de

incidentes procesales, que prolongan y retardan injustificadamente los juicios, en perjuicio de los actores, en su gran mayoría trabajadores sin recursos económicos para sostener el pleito, lo que causa frecuentes deserciones, desconfianza y malestar, más aún cuando en nuestro país existen frecuentes problemas económicos, y los perjuicios en el monto a percibir eran evidentes, ya que los valores que reciben luego de varios años de litigio, se ven reducidos.

Los fallos dictados luego de varios años no representan una verdadera compensación al monto reclamado o al perjuicio sufrido en casos de desempleo. El trabajo humano, objeto posible de negocios, es un bien inseparable de la persona del trabajador. Debe preservarse de tal forma que mediante normas imperativas se establezcan límites a los contratos sobre actividades de trabajo en las que se comprometan físicamente las personas que han de prestarlas, límites tendientes a proteger bienes como la vida, la integridad física, la salud o la dignidad del trabajador con una finalidad compensadora. (Derecho del Trabajo, 2009)

Debemos de tener siempre presente que el trabajo que toda persona realiza es su fuente de ingreso que permite que el mismo pueda llevar el sustento necesario a sus familias. Debe de ser siempre considerado como persona todo aquel que realiza un trabajo, sea el que sea; por lo mismo, los juzgados deben de velar al momento de que una demanda laboral presentada por un trabajador, y tal como se establece en los Considerando del Código de Trabajo, específicamente en el cuarto Considerando, literal a) donde indica que el Derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores.

2.9 Historia De La Regulación Laboral

El primer Código de Trabajo fue emitido por Decreto 330 del Congreso de la República del 8 de febrero del 1947, publicado el 20 de febrero del mismo año y con vigencia a partir del 1 de mayo de 1947. A lo largo de los años, el código ha sufrido distintas modificaciones, las que han ido variando en determinadas ocasiones hasta llegar a lo que se conoce hoy como Decreto 1441, pero siempre, como todo instrumento de legalidad, cumpliendo la función en apoyo al trabajador. *(deguate.com 2007)*

Desde ese momento se vigila y se custodian los derechos laborales en Guatemala, procurando siempre una resolución a los conflictos de índole laboral, tanto a nivel administrativo como a nivel jurisdiccional, el cual es el que nos interesa.

La Ley del Organismo Judicial, Decreto 2-89 del Congreso de la República, establece en su artículo quince, primer párrafo: “Los Jueces no pueden suspender, retardar ni denegar la administración de la justicia, sin incurrir en responsabilidad”

He ahí que el propio cuerpo legal que rige la actuación de los Juzgadores, establece que los procesos a su cargo deben de contar con la celeridad necesaria, lo que actualmente no existe, siendo un aspecto más a tener en cuenta para instalar la Gestión Oral en la totalidad de las fases en los Juicios tramitados ante el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia del Departamento de Retalhuleu.

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, que se hace necesario revisar la legislación laboral vigente, a efecto de introducirle las modificaciones que la experiencia ha aconsejado (Decreto 1441, 1961)

Es por ello que se hace necesaria la reforma en el aspecto procedimental a la manera en que se llevan a cabo los procesos en el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia del Departamento de Retalhuleu, ya que la misma permitirá la celeridad necesaria al desaparecer el proceso “oral-escrito” que en la actualidad se lleva a cabo.

En cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene el Código de Trabajo, se aplicaran supletoriamente las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil y de la Ley Constitutiva del Organismo Judicial. Si hubiere omisión de procedimientos, los tribunales de Trabajo y Previsión Social están autorizados para aplicar las normas de las referidas leyes por analogía, a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución. (Organismo Judicial, s.f.)

Facilitar al trabajador el desarrollo del proceso en tribunales, permite que el mismo no deba esperar demasiado tiempo una resolución judicial; el permitir que las leyes laborales se puedan apoyar de forma supletoria en otras disposiciones legales, con el único propósito de obtener una resolución de forma pronta.

2.10 Beneficio De La Gestión Oral

El beneficio de incorporar la gestión oral consiste en que en éste proceso prevalece la oralidad sobre la escritura en virtud de tramitarse a través de peticiones verbales, la concentración puesto que se desarrolla en audiencias, pretendiendo concentrar el mayor número de etapas procesales en el menor número de ellas e inmediación puesto que es obligación del juez presidir las audiencias y el diligenciamiento de prueba. (Guatemala, 2018)

Es entonces, que basado en lo anterior, se confirma que la oralidad en el cien por ciento de las fases del proceso laboral que se lleva a cabo en el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Retalhuleu, será de beneficio para los trabajadores que en determinado momento acude a él para poder dirimir con su patrono, el conflicto que lo origina, al no haber podido resolverlo por la vía conciliatoria ante la Inspección General de Trabajo.

Indudablemente que la oralidad de los juicios tiene aspectos favorables para el ejercicio de la justicia, el conocimiento directo y oportuno del proceso, facilita de mejor manera ejercer el derecho a la legítima defensa, y la posibilidad de expresar de una manera más amplia ante el juzgador, los criterios y argumentos sobre los puntos controvertidos. Permite hacer llegar al juzgador, la versión de las partes sobre el tema en discusión, la razón y el objetivo de sus pruebas y alegaciones, pero también obliga a las partes y sobre todo a sus defensores a organizar y planificar de mejor manera la defensa, la exposición de los medios de prueba a investigar y evitar la improvisación, y sobre todo a optimizar el tiempo y buscar la pertinencia en el litigio. (Vásquez, 2005)

Con la aplicación de la oralidad en todas las fases del proceso laboral que se lleva a cabo en el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia del departamento de Retalhuleu, el juicio será atendido en forma oportuna, los resultados son relativamente más rápidos, el proceso no tiene tantas dilatorias, y las partes saben a qué atenerse, si pagar, cobrar, hacer las provisiones del caso, o salir de obligaciones o incertidumbres, en menor tiempo, sobre todo si los fallos son justos y apegados a la ley y al derecho.

Es un proceso que se caracteriza por la prevaecía de los Principios Procesales de: Impulso Procesal de Oficio, Inmediación y Oralidad; los cuales garantizan el ejercicio de los Derechos Laborales en Guatemala y el cumplimiento del Mandato Constitucional para el Organismo Judicial, la aplicación de una Justicia pronta. (Organismo Judicial, s.f.)

La calificación de la demanda, la citación en forma oportuna, el señalamiento de las audiencias con anticipación y en tiempos no muy dilatados, la práctica de las diligencias probatorias dentro de término y la expedición de los fallos dentro de los plazos previstos, son situaciones que con la gestión oral incorporada en todas las fases del proceso oral en la forma que es tramitado en el Juzgado de Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Retalhuleu, será un aspecto digno de destacar. Los litigantes sabrán que dentro de determinados plazos o términos se deberán efectuar ciertas diligencias, que no hay nuevos señalamientos y que los resultados no sufrirán los retardos frecuentes que actualmente se dan.

Al implementar el sistema oral, dictándose la ley específica, procurando que se cumpla, especialmente los principios de inmediación, concentración y agilidad,

imponiendo a los jueces a intervenir y conocer en forma más directa las causas, a que participen en la evacuación de las pruebas, que califiquen y verifiquen la validez de los testimonios, obligando al juez y a los litigantes a tener un papel más activo y más genuino en el proceso. Acciones con las que se va a evitar la dispersión de las pruebas, las mismas que deben ser concretas, relacionadas y presentadas en un mismo momento, luego de haberlas preparado previamente, procurando que estas sean referentes a la causa. Lo que sucede es la aplicación práctica del proceso, la que se ha ido adaptando a un inadecuado criterio de los funcionarios judiciales, que lo han convertido en un sistema “oral escrito”, (Vásquez, 2005)

La sola presencia de las partes ante el Juez y la oportuna o apropiada actuación de esta autoridad, hará que muchos litigios concluyan transaccionalmente. Este es un punto positivo que cabe destacar por los resultados que se puedan obtener, implementando la gestión oral en todas las fases del proceso laboral y que vendrá a mejorar sustancialmente a la manera en que se llevan a cabo actualmente los procesos laborales en el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia del departamento de Retalhuleu. Habrá Jueces que procuraran el avenimiento de las partes, Jueces que actúen, insinúen fórmulas y logren llegar a acuerdos, permitiendo incluso descongestionar los litigios.

CAPITULO III

3.1 Presentación De Resultados

La presentación de resultados es aspecto fundamental de esta investigación, ya que en ellos se representan los resultados obtenidos en virtud de la investigación de campo, concerniente en las entrevistas y recopilación de datos en físico de los expedientes del Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Retalhuleu, así como de las encuestas trasladadas a los profesionales del derecho que litigan en el mencionado juzgado. Se demuestra en la actual presentación la necesidad de poder contar con la incorporación de la Gestión Oral en todas las fases del proceso laboral que se lleva a cabo en el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Retalhuleu, esto con el único propósito de coadyuvar en que los procesos sean más justos y que las partes inmersas en los mismos tengan la certeza de que las resoluciones que en ellos surjan, estarán apegadas a derecho y serán consecuencia de haber contado con las pruebas pertinentes que permitan la exacta averiguación de la verdad, resultando con ello la averiguación de la verdad y como consecuencia el total respeto de los derechos laborales de las partes inmersas, tanto patrono como trabajador.

3.2 Resultados obtenidos de encuesta realizada a veinticuatro profesionales del Derecho que litigan en el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Retalhuleu

1 ¿Hace uso de la oralidad en los procesos laborales que le corresponde tramitar?



ENCUESTADOS	SI	NO
24 / 100%	22 / 91.67	2 / 8.33%
FUENTE: ABOGADOS LITIGANTES.		

Gráfica: Elaboración propia

Todos los encuestados son profesionales del Derecho con más de diez años de ejercicio. Litigan en los diferentes juzgados del Departamento de Retalhuleu, y el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia no es la excepción, son profesionales en su mayoría que no litigan como Servicio Contratado de una empresa. El 91.67 % de los abogados, encuestados indicaron que si hacían uso de la oralidad en los diferentes procesos que como abogados, litigaban.

2 ¿Considera que los procesos donde se aplique la gestión oral beneficiarían más que la aplicación de la gestión escrita?

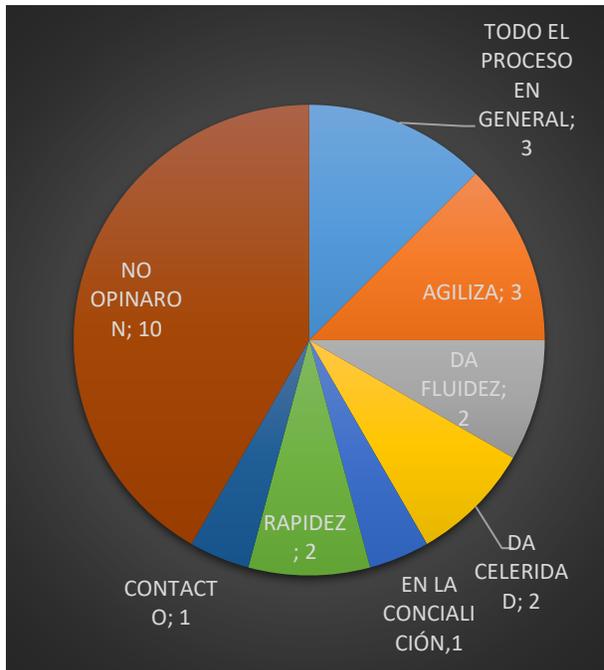


ENCUESTADOS	SI	NO
24 / 100%	20 / 83.34	4 / 16.66
FUENTE: ABOGADOS LITIGANTES.		

Grafica: Elaboración propia

Sabidos de las facilidades que proporcionaría la aplicación de la Gestión Oral en todos los aspectos internos del propio procesos ordinario laboral que se lleva a cabo en el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Retalhuleu, los profesionales encuestados en un 83.34% están de acuerdo en que el beneficio sería grande para las partes inmersas en los procesos ordinarios laborales que se tramitan en el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de trabajo y Previsión Social y de Familia de Retalhuleu.

3 ¿Cómo cree que influye la gestión oral en los procesos laborales?



ENCUESTADOS : 24 / 100%		
OPINARON	CANTIDAD	%
NO OPINARON	10	41.67
CONTACTO	1	4.17
RAPIDEZ	2	8.33
EN CONCILIACIÓN	1	4.17
DA CELERIDAD	2	8.33
DA FLUIDEZ	2	8.33
AGILIZA	3	12.5
PROCESO EN GENERAL	3	12.5
FUENTE: ABOGADOS LITIGANTES		

Gráfica: Elaboración propia

Los profesionales del Derecho encuestados, expresaron a esta interrogante diferentes opiniones, señalaron lo que consideraban era la más acertado, lo cual viene a coadyuvar en darse cuenta que la misma puede influir en distintas etapas del proceso, Respuestas como que se establece en todo el proceso o que lo agiliza representan el 12.5%; le da celeridad, fluidez o rapidez representó el para cada una de las tres respuestas el 8.33%; para la conciliación o el contacto, para cada una representó el 4.17%; mientras que los que no opinaron representaron el 41.67%. Este grupo que no opinó indicó que preferían no hacerlo.

4 ¿Considera efectiva la forma en que se desarrollan los procesos laborales que se tramitan en el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Retalhuleu?



ENCUESTADOS	SI	NO
24 / 100%	14/ 58.33%	10/41.67%

Gráfica: Elaboración propia

Esta pregunta fue la más discutida, porque para el 58.33% de los encuestados consideró que si es efectiva la forma en que se tramitan actualmente los procesos ordinarios laborales en el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Retalhuleu, mientras que el 41.66% consideró que no era la manera más adecuada de tramitarlos, que para ellos era mejor implementar la oralidad en todas las fases del Proceso Ordinario Laboral señalado; que debía de ajustarse a la época que estamos viviendo en la cual todo debe de ser más activo y efectivo para resolver conflictos laborales.

5 ¿Considera que con la aplicación de la Gestión Oral en todas las fases del proceso laboral que se tramita ante el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Retalhuleu, el mismo sería más neutro, más social y menos privado?



ENCUESTADOS	SI	NO
24 / 100%	20 / 83.33%	4 / 16.67%
FUENTE: ABOGADOS LITIGANTES		

Gráfica: Elaboración propia

El 83.33% de los profesionales encuestados opinó que sí, que con la aplicación de la Gestión Oral se lograría que las personas involucradas como partes dentro de los procesos indicados, tuviesen resoluciones más justas y más apegadas a derecho, logrando con ello la ecuanimidad en las resoluciones emitidas por el Juez respectivo. Un 16.67% consideró que no se daría dicha situación.

6 ¿Considera que la aplicación de la Gestión Oral en todas las fases del proceso laboral que se tramita en el Juzgado de Pluripersonal Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Retalhuleu, permitiría el desarrollo del mismo de una manera más eficaz y favorable para las partes inmersas dentro del proceso?



ENCUESTADOS	SI	NO
24 / 100%	19/ 79.16%	5/20.84%
FUENTE: ABOGADOS LITIGANTES		

Gráfica: Elaboración propia

Desde el principio de este trabajo ese fue el propósito fundamental, verificar entre los profesionales del derecho si consideraban un desarrollo más eficaz del proceso ordinario laboral al aplicar la Gestión Oral en toda las fases del mismo; de ellos un 79.16% estableció que si es conveniente y que el desarrollo permitiría la eficacia deseada, y un 20.84% señaló que no sucedería ello, en virtud de la costumbre ya enraizada en el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Retalhuleu.

7 ¿Considera que la aplicación de la Gestión Oral en todas las fases del proceso laboral tramitado en el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Retalhuleu, permitiría terminar con la congestión y tardanza de los procesos que ahí se tramitan?



ENCUESTADOS	SI	NO
24 / 100%	15 / 62.50%	9 / 37.50%
FUENTE: ABOGADOS LITIGANTES		

Gráfica: Elaboración propia

El 62.50% de los encuestados coincidió en que si se finalizaría con la congestión y tardanza que tanto afecta a las partes dentro de los procesos ordinarios laborales que se tramitan por las mismas en el juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Retalhuleu, así como con la tardanza que los mismos manifiestan en los tramites respectivos. El 37.50% enfatizó que no

8 ¿Considera que la aplicación de la Gestión Oral a todas las fases del proceso laboral que se tramita en el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Retalhuleu, permitiría que la participación del Juez sea mayor, permitiendo que la aplicación de la ley laboral sea más real y congruente con las necesidades de las partes?



ENCUESTADOS	SI	NO
24 / 100%	15 / 62.50%	9/37.50%
FUENTE: ABOGADOS LITIGANTES		

Gráfica: Elaboración propia

El 62.5% consideró que la participación del juez sería más activa conociendo de viva voz todo el procedimiento del caso, que ante él se plantee y al mismo tiempo que pueda emitir sus sentencias de una manera más congruente y real a las necesidades de las partes, mientras que el 37.5% consideró que de la manera actual, dichas resoluciones están acordes a derecho.

9 ¿Considera que, con la aplicación de la Gestión Oral, de manera plena, total y simple en los procesos laborales que se tramitan en el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Retalhuleu, se cumpliría con las finalidades para las que dicho procedimiento laboral fue creado?



ENCUESTADOS	SI	NO
24 / 100%	19 / 79.16%	5/20.84%
FUENTE: ABOGADOS LITIGANTES		

Gráfica: Elaboración propia

El 79.16% consideró que el actual proceso no cumple con las finalidades con las que se estableció y que la Gestión Oral si permitiría cumplirlas a cabalidad, mientras el 20.84% indica que no indicaría ningún cambio a lo establecido hasta ahora.

10 ¿Considera que la aplicación de la Gestión Oral debe de estar presente dentro de todas las fases del proceso laboral, dejando de lado lo escrito?



ENCUESTADOS	SI	NO
24 / 100%	15 / 62.50%	9/37.50%
FUENTE: ABOGADOS LITIGANTES		

Gráfica: Elaboración propia

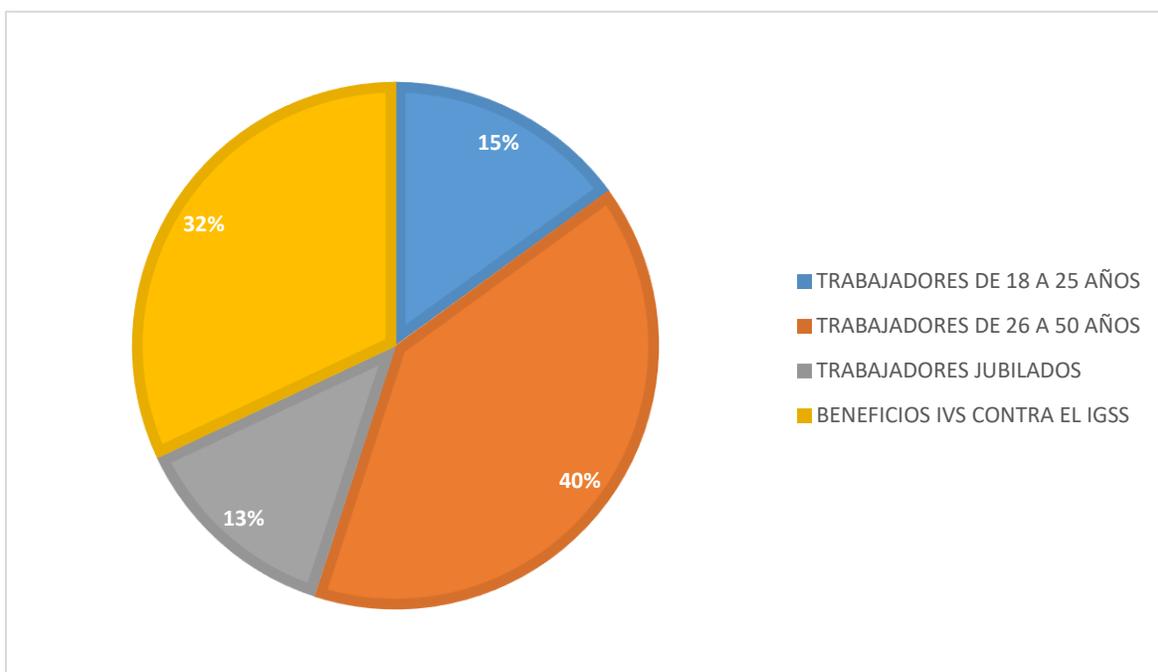
El 62.5% de los encuestados coincidió en que sí, con lo que se permitiría más celeridad a los mismos y más certeza jurídica a las partes de que sus derechos y peticiones son llevados y ajustados a derecho. El 37.5% consideró que no.

3.3 Resultados obtenidos de revisión realizada a expedientes de procesos fenecidos en el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Retalhuleu

A continuación, se presentan las gráficas que reflejan el estudio realizado dentro del Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Retalhuleu, en el cual queda en gráficas lo relacionado a qué tipo de persona es la que presenta más demandas en virtud de ver afectado su desempeño laboral, a qué tipo de entidades van dirigidas la mayor parte de demandas planteadas y por último constatar que sector es el más demandado en el Juzgado Pluripersonal de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Retalhuleu.

Para el referido dato se revisaron cien expedientes, de los cuales se obtuvieron los porcentajes que a continuación se refieren: cabe mencionar que dentro de los mismos se revisaron demandas en contra de patrono de los sectores de la industria, comercio, y dentro del sector estatal, se trabajó con expedientes relacionados al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en virtud de la gran cantidad de denuncias que ante el Juzgado en análisis se presentan en contra de dicha entidad del Estado.

a) ¿Qué tipo de personas presentan más demandas?



EXPEDIENTES REVISADOS: 100			
TRABAJADORES 18-25 AÑOS	TRABAJADORES 26-50 AÑOS	TRABAJADORES JUBILADOS	BENEFICIOS IVS CONTRA IGSS
15%	40%	13%	32%

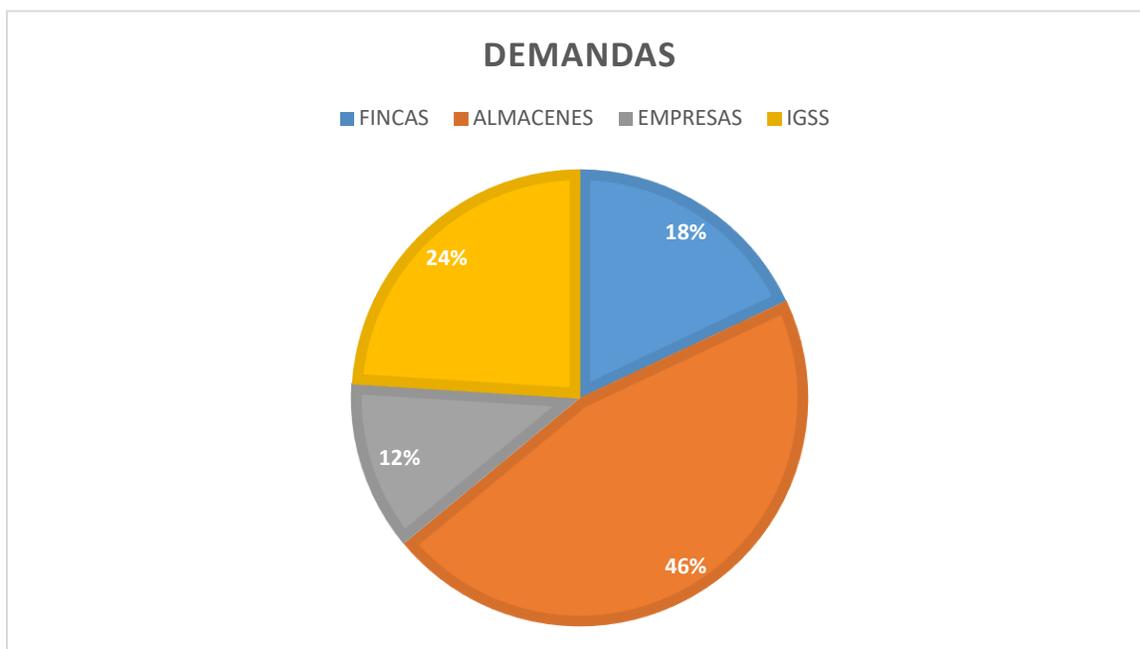
FUENTE: JUZGADO PLURIPERSONAL DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE FAMILIA DE RETALHULEU

Graficas: Elaboración propia

Dentro del estudio que se realizó a los expedientes dentro del Juzgado Pluripersonal de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Retalhuleu, se pudo encontrar que las demandas son presentadas tanto por trabajadores activos, como jubilados, así mismo de personas que buscan los beneficios del programa de I.V.S. de parte del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Las personas de 18 a 25 años son el 15%; las personas de 26 a 50 años son las de mayor número, ya que representan el 40%; las personas jubiladas y o retiradas, que no han recibido sus prestaciones representan el 13% y las personas que buscan el beneficio del Programa de Invalidez, Vejez y Supervivencia (Acdo. de J.D. 1124) alcanzan el 32% de las

demandas planteadas, estas en virtud de la negativa del pago de estas por parte del Instituto.

b) A qué tipo de entidades van dirigidas la mayor parte de las demandas?



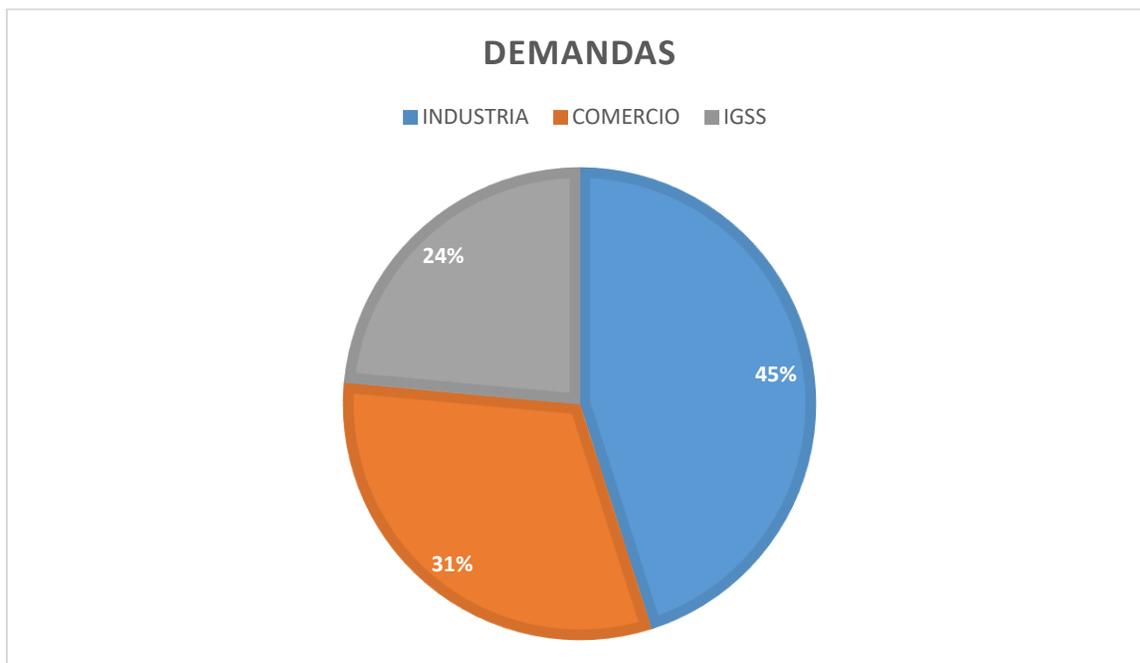
Graficas: Elaboración propia

EXPEDIENTES REVISADOS: 100			
FINCAS	ALMACENES	EMPRESAS	IGSS
18%	46%	12%	24%

FUENTE: JUZGADO PLURIPERSONAL DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE FAMILIA DE RETALHULEU

Fincas, que son un sector en el cual la producción y el trabajo se da dentro de los meses de noviembre de un año y abril del año inmediato siguiente representan el 18% de las entidades a las cuales se les demanda ante el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Retalhuleu; almacenes (ventas de ropa, electrodomésticos, muebles, etc.) ocupan el 46%; empresas como Tigo, Claro, Supermercado La Torre, Ferromax, representan el 12%; y por último el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social con el 24%.

c) Si estas demandas van más dirigidas a sector industria o comercio?



EXPEDIENTES REVISADOS: 100		
INDUSTRIA	COMERCIO	IGSS
45%	31%	24%
FUENTE: JUZGADO PLURIPERSONAL DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE FAMILIA DE RETALHULEU		

Graficas: Elaboración propia

Dentro del tercer interrogante, surge el hecho que las entidades a las cuales van dirigidas más cantidades de demandas, es al sector de la industria, ya que ellos ocupan el 45% del total de demandas que se plantean ante el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Retalhuleu; seguidos ellos por el sector comercio con el 31% de demandas recibidas, no pudiendo quedar fuera el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, siendo representativa su aparición con un 24% de las demandas que en dicho Juzgado se plantean, estas en su mayoría debido a la negativa del Instituto al pago de los beneficios del Programa de Invalidez, Vejez y Supervivencia (Acdo. De J.D. 1124)

3.4 Entrevista a Juez del Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Retalhuleu

Pliego de Preguntas dirigidas al Abogado Juvier César Augusto Orozco Paz, Juez “A” del Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Retalhuleu relacionadas a la Necesidad de implementar el modelo de gestión oral en los juicios ordinarios laborales en el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia del departamento de Retalhuleu.

1. ¿Cómo considera usted, en su papel como Juez Laboral, la implementación de la Gestión Oral en todos los procedimientos o etapas del Juicio Ordinario Laboral?

Como gran cambio revolucionario, los argumentos orales se han utilizado grandemente en todos los campos legales desde hace tiempo, y por lo tanto se permite la tecnología que permita la grabación de video y audio de juicios ordinarios al mismo tiempo.

2. ¿Cuál considera, sería el logro más importante en la implementación de la Gestión Oral en los Juicios Ordinario Laborales que se tramitan ante usted?

La expresión oral se ha vuelto fácil en el escenario jurídico, muchos la practican, y la celeridad con que se tramite, acompañada de la inmediatez y

concentración, de cada acción a realizar, permitirán que el proceso sea mucho más beneficioso para las partes, en especial al trabajador,

3. ¿Considera el momento actual como oportuno para ese cambio o cree que hay que esperar?

Considero que la transición debe de venir acompañada de capacitación. Al estado actual considero les sería un poco difícil adaptarse, o, mejor dicho, no consideran el poder deshacerse de las formas que por años han manejado basados en la escritura. Muchas de las etapas del proceso deberán de ser sujetas a ese cambio.

4. De implementarse la Gestión Oral en el Proceso Ordinario Laboral que se ventila ante usted; ¿Cuál cree que deba ser su accionar como Juez?

Deberá de ser más activo que lo que es a la fecha, debe llevarse la dirección del proceso de una manera más acelerada, planificando para ello todo, viendo la forma del dialogo, y que el mismo no se salga de contexto, claro está, buscando siempre cumplir con la celeridad e intermediación necesarias, buscando que sea lo más activo y efectivo posible y que al resolver, la misma resolución lleve implícito, lo que se establece en ley, basado en pruebas.

5. Finalizando ya, algo que considere debe de agregarse a lo ya conversado, para dejar un mensaje de la importancia de la implementación de la Gestión Oral en los Procesos Ordinarios Laborales que se tramitan ante usted:

Cuando se utilizan procedimientos escritos en lugar de procedimientos orales, es obvio que los procedimientos también cambiaran. Por esta razón, no solo los deberes de los jueces, sino también uno de los deberes de todas

las partes es instruirse. Partes, testigos, peritos o asesores, pueden adaptarse, ahorrando así tiempo, pero si se llega a un consenso, este no debe vulnerar el derecho legal de defensa. En otras palabras, mientras no se vulneren los derechos de los trabajadores, estos cambios serán beneficiosos.

3.5 Discusión De Resultados

Dentro de la investigación elaborada a nivel de los profesionales del derecho litigantes en el municipio de Retalhuleu, departamento de Retalhuleu, en relación a como consideraban ellos el aplicar la gestión oral dentro del Proceso Laboral Ordinarios que se llevan a cabo en el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia del Departamento de Retalhuleu, se pudo obtener como idea general de que la misma sería bien vista por la generalidad de los profesionales del derecho, quienes consideran que sería de gran beneficio para el proceso. Los profesionales opinaron que contribuiría con el desarrollo del proceso de manera general, es decir permitiría que se agilizara, fuese fluido, con celeridad, permitiría que la conciliación entre las partes fuese más efectiva, rápida y que la participación del juez fuese más cercana a conocer las necesidades reales de las partes inmersas dentro del mismo.

Una parte de los profesionales considera como oportuna la forma que en que los procesos laborales se llevan a cabo hasta el día de hoy, pero otro sector considera conveniente el cambio a una Gestión oral total dentro de los procesos para agilizar los mismos. El propósito fundamental de implementar

la Gestión Oral es alcanzar la perfección dentro del Procedimiento Ordinario Laboral que se lleva a cabo en el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Retalhuleu, llevando de una manera más pronta de ejecución de las fases que el mismo contempla y poder cumplir a cabalidad con los plazos que el Código de Trabajo estipula deben cumplirse para ejercer de manera correcta la justicia laboral para las partes que se encuentren inmersas dentro del proceso.

El proceso ordinario laboral conlleva finalidades de carácter social que se centran en poder ser rectores de velar por el derecho de los trabajadores y tratar de ser el medio por el cual la diferencia existente entre el capital y el trabajo se desvanezca y la justicia se imparta de una manera equitativa y en igualdad. Por todo lo anterior, la implementación de la Gestión Oral dentro de los Juicios Ordinarios Laborales que se llevan a cabo en el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia del Departamento de Retalhuleu, vendría a dar cumplimiento a lo establecido dentro de cuerpo de uno de los Considerandos que norman el Código de Trabajo, Decreto 1441, en el que se detalla que: “expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida”. Con la Gestión Oral se lograría alcanzar lo anterior, permitiendo con ello una aplicación de justicia que vele por las necesidades y capacidades del trabajador.

3.6 Aporte

Se pudo establecer que la aplicación básica y fundamental de la Gestión Oral como tal, en todas las fases o instancias de los procesos laborales que se tramitan ante el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Retalhuleu, serviría para poder atenuar la necesidad de celeridad, inmediación, concentración que dentro de los procesos laborales que se tramitan en el referido juzgado existe, logrando con ello que esos tres principios fundamentales se remarquen de manera tal que los procesos puedan ser diligenciados con la prontitud que a las partes implicadas en los mismos les interesa, logrando con ello una justicia laboral más acorde a las situaciones de los trabajadores que en su mayoría de veces deben de hacer sus reclamaciones contra un capital más poderoso que muchas veces maneja la aplicación de justicia de una manera que se acople a sus intereses, buscando con ello exasperar a los trabajadores para que desistan de sus pretensiones.

Profesionales del Derecho que litigan en casos laborales que se tramitan en el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Retalhuleu, al momento de responder la encuesta que se les traslado para el efecto, externaron su complacencia en que si es conveniente poder realizar la aplicación de la Gestión Oral en todas las fases del proceso laboral que en el referido juzgado se litiga, permitiendo con eso poder reducir el tiempo de desarrollo de los procesos, sabedores que todo ello conllevará a

poder cumplir con que se pueda obtener una justicia pronta y justa para las partes que se encuentran inmersas dentro de un proceso de este tipo.

Se lograría con la implementación de la Gestión Oral, limitar la existencia de plazos y términos perentorios que ocasionan congestión judicial, suspensión de audiencias y de diligencias que dañan el orden programado en el referido juzgado logrando con ello liberar y descongestionar los procesos, logrando con ello justicia pronta y basada en ley.

Sabido todo lo anterior, y dejando de lado el actual trámite escrito, se permitirá poder tener un desarrollo más enérgico, pronto e inmediato de los procesos que se tramitan en el Juzgado Pluripersonal de Primera de Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Retalhuleu para beneficio de las partes inmersas dentro del mismo.

El Juez asume un papel de cierta relevancia en la iniciativa y dirección del proceso y en la práctica de las pruebas. Estas facultades del Juez no llegan a eliminar completamente este principio de aportación, pero sí que lo matizan de un modo muy significativo

CONCLUSIONES

- El implementar la gestión oral en todas las fases del proceso laboral que se lleva a cabo en el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Retalhuleu, indudablemente es serio y novedoso, servirá positivamente para las actuales circunstancias, pero tiene que ser depurado con base a las experiencias y requerimientos que día a día se vayan demostrando.
- La gestión oral al estar en aplicación, hará que corresponda por tanto a los interesados, jueces y abogados, aportar ideas y soluciones, para que el legislador las acoja y formule las rectificaciones del caso, para que la aplicación del sistema sea óptimo, sobre todo si a futuro se debe implantar éste sistemas en otro tipo de procesos.
- El Organismo Judicial a través de sus canales respectivos, procurando brindar una función jurisdiccional efectiva, velará por que sean aplicadas en todas las fases de los procesos laborales que se tramitan en el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Retalhuleu, la Gestión Oral, pudiendo servir de modelo y referente para aplicarlos en otras ramas del derecho.
- La implementación de la Gestión Oral debe de ser tomada como el estímulo procesal fundamental que permita un desarrollo más eficaz dentro de los procesos que se tramitan en el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Retalhuleu convirtiendo los mismos en un instrumento, que permite la efectiva realización de la Justicia

y el cumplimiento del fin social de la misma, encajando la fase humana del proceso laboral con una justicia efectiva.

- Por tanto, tal propósito es más factible con un trámite oral que a través del intercambio de escritos, hábitat natural del abogado, mas no del trabajador. Por esa razón, en la actualidad, los procesos laborales por audiencias, las exposiciones orales de las partes y los abogados prevalecen sobre las escritas y con base en aquellas, el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia.

RECOMENDACIONES

- Para lograr una mayor efectividad, en los procesos laborales, el Juzgado Pluripersonal de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Retalhuleu, debe de aplicar el principio de oralidad en todas las fases de los mismos; buscando con ello, especialmente el amparo efectivo del trabajador. En los procesos laborales se debe respetar el ser observado en cada una de las etapas del planteamiento de la demanda; esto para beneficio de los trabajadores.
- Que los Juzgados de Trabajo y Previsión Social realicen una adecuada fiscalización sobre el efectivo cumplimiento de las normas que regula el Código de Trabajo, específicamente en lo relacionado con los principios de oralidad, inmediación y concentración, y si tales principios no se cumplen, se debe sancionar a los operadores de justicia del sistema.
- Que la Corte Suprema de Justicia, se constituya en vigilante constante de la manera en que se llevan a cabo los procesos laborales en el Juzgado Pluripersonal de Primera instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Retalhuleu, velando porque los principios fundamentales de oralidad, inmediación y concentración sean aplicados para beneficio de las partes dentro del proceso, cumpliendo con lo establecido en el artículo 431 del Código de Trabajo, literales e) y f) en las cuales se indica que: deberá examinar conforme lo preceptuado en el título anterior, los expedientes en los que tuviere denuncia de retardos en su tramitación y dictar las medidas correspondientes; así como proponer al Congreso de la República las reformas a las leyes de trabajo que considere necesarias, ya sea a iniciativa

propia o a solicitud de alguno de los titulares de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

- Que el Juzgado Pluripersonal de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Retalhuleu establezca dentro de sus prioridades organizacionales, la implementación de la Gestión Oral en todas las fases de los Procesos Ordinarios Laborales que se llevan a cabo ante sus oficinas, logrando con ello beneficiar a los trabajadores en sus reclamaciones laborales.
- Que el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Retalhuleu, pueda llevar a cabo los procesos ordinarios laborales que se ventilen ante él, fundamentado siempre en la aplicación de los principios de celeridad, inmediación y concentración que permitan a las partes llevar el proceso de una manera más rápida y acorde a los intereses de cada una, buscando siempre la aplicación justa y equívana de la ley.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Leyes

- *Código de Trabajo, Decreto 1441. Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala, UPSA, deguate.com, Mayo 18, 2007.*
- *Código de Trabajo, Decreto 1441. Ministerio de Trabajo y Previsión Social (Edición 50 aniversario)*
- *Organismo Judicial. (1989). Ley del Organismo Judicial. Guatemala.*

Libros

- *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Manuel Ossorio y Florit, Guillermo Cabanellas Editorial Heliasta 1982.*
- *Introducción al Estudio del Derecho Procesal del Trabajo, Mario López Larrave, Editorial Universitaria, USAC 1980*
- *Melany Márquez, Derecho Laboral en Guatemala, 2008, Editorial Elaisa*
- *Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (1996). Código de Trabajo Edición 50 aniversario. Guatemala: Mintrab.*
- *Vásquez, J. V. (2005). El Juicio Oral en Materia Laboral. Ecuador.*

e-grafías

- *Derecho del Trabajo. Microsoft® Encarta® 2009 [DVD]. Microsoft Corporation, 2008.*
- *El Juicio Oral en materia laboral, Jorge V. Vásquez. 2005, <https://www.usfq.edu.ec>lurisDictionary>*
- *Guatemala, U. d. (2 de 2 de 2018). estuderecho.com.*

- *ww2.oj.gob.gt/estadisticalaboral, 2018, Centro de Información Desarrollo y Estadística Laboral, Organismo Judicial.*
- *Ministerio de Trabajo. (s.f.). www.mintrabajo.gob.gt*

ANEXOS

Encuesta realizada a Abogados litigantes:

Universidad Mesoamericana, Sede Quetzaltenango
 Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
 Cesar Estuardo Nitch Bolaños
 Dirigida a Abogados Litigantes del Municipio de Retalhuleu, Departamento de Retalhuleu

TEMA DE TESIS:

“NECESIDAD DE IMPLEMENTAR EL MODELO DE GESTIÓN ORAL EN LOS JUICIOS ORDINARIOS LABORALES EN EL JUZGADO PLURIPERSONAL DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE FAMILIA DEL DEPARTAMENTO DE RETALHULEU “

1 ¿Hace uso de la oralidad en los procesos laborales que le corresponde tramitar?

SI _____ NO _____

2 ¿Considera que los procesos donde se aplique la gestión oral beneficiarían más que la aplicación de la gestión escrita?

Si _____ NO _____

3 ¿Cómo cree que influye la gestión oral en los procesos laborales?

4 ¿Considera efectiva la forma en que se desarrollan los procesos laborales que se tramitan en el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Retalhuleu?

SI _____ NO _____

5 ¿Considera que con la aplicación de la Gestión Oral en todas las fases del proceso laboral que se tramita ante el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Retalhuleu, el mismo sería menos neutro, más social y menos privado?

SI _____ NO _____

6 ¿Considera que la aplicación de la Gestión Oral en todas las fases del proceso laboral que se tramita en el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Retalhuleu, permitiría el desarrollo del mismo de una manera más eficaz y favorable para las partes inmersas dentro del proceso?

SI _____ NO _____

7 ¿Considera que la aplicación de la Gestión Oral en todas las fases del proceso laboral tramitado en el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Retalhuleu, permitiría terminar con la congestión y tardanza de los procesos que ahí se tramitan?

SI _____ NO _____

8 ¿Considera que la aplicación de la Gestión Oral a todas las fases del proceso laboral que se tramita en el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Retalhuleu, permitiría que la participación del Juez sea mayor, permitiendo que la aplicación de la ley laboral sea más real y congruente con las necesidades de las partes?

SI _____ NO _____

9 ¿Considera que, con la aplicación de la Gestión Oral, de manera plena, total y simple en los procesos laborales que se tramitan en el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Retalhuleu, se cumpliría con las finalidades para las que dicho procedimiento laboral fue creado?

SI _____ NO _____

10 ¿Considera que la aplicación de la Gestión Oral debe de estar presente dentro de todas las fases del proceso laboral, dejando de lado lo escrito?

SI _____ NO _____

Entrevista realizada a Juez:

Pliego de Preguntas dirigidas al Abogado Juvier César Augusto Orozco Paz, Juez “A” del Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Retalhuleu relacionadas a la Necesidad de implementar el modelo de gestión oral en los juicios ordinarios laborales en el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia del departamento de Retalhuleu.

1. ¿Cómo considera usted, en su papel como Juez Laboral, la implementación de la Gestión Oral en todos los procedimientos o etapas del Juicio Ordinario Laboral?
2. ¿Cuál considera, sería el logro más importante en la implementación de la Gestión Oral en los Juicios Ordinario Laborales que se tramitan ante usted?
3. ¿Considera el momento actual como oportuno para ese cambio o cree que hay que esperar?
4. De implementarse la Gestión Oral en el Proceso Ordinario Laboral que se ventila ante usted; ¿Cuál cree que deba ser su accionar como Juez?
5. Finalizando ya, algo que considere debe de agregarse a lo ya conversado, ¿para dejar un mensaje de la importancia de la implementación de la Gestión Oral en los Procesos Ordinarios Laborales que se tramitan ante usted?

Presupuesto De La Tesis

Costo por Energía Eléctrica	Q. 500.00
Costo por Impresiones durante la elaboración del trabajo	Q. 500.00
Gasto de Papel Bond	Q. 75.00
Transporte y Combustible	Q. 700.00
Pago de Internet	Q. 400.00
Otros suministros a utilizar	Q. 500.00

Costo del examen privado de Tesis	Q. 1,750.00
TOTAL	Q. 4,425.00

CRONOGRAMA

Unidades	Actividades	Semanas
Diagnóstico	Nos permite alcanzar la selección del tema a investigar, lo que es significativo, ya que tenemos el material necesario para presentarle a la Comisión de Tesis un punto de investigación importante para la Carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales y lograr la aceptación del tema.	1 a 4
Planificación	Nos permite establecer los pasos a seguir, de manera metódica, para lograr realizar una investigación completa, tomando referencia que la misma consistirá de trabajo de campo y	
	trabajo teórico, así como estimar el tiempo que dicho trabajo requerirá.	5 a 7
Trabajo de Diseño de Investigación	En forma conjunta con el Área de Metodología, se elabora el diseño de Investigación que se utilizará, dentro del cual se establece el planteamiento del problema, desarrollo de variables, objetivos tanto generales como específicos, los alcances de la investigación y	8 a 10

	la unidad de análisis que se utilice.	
Recopilación de Información	Poder obtener la información legal necesaria dentro de lo que es la doctrina y lo que las leyes específicas establecen para el desarrollo del tema, son los puntos medulares de la investigación. Eso permite sustentar el porqué de la necesidad de la misma dentro de su marco teórico, el cual señala cual es nuestro punto de partida investigativo.	11 a 15
Actividades de Investigación	Realizar investigación de campo, basándose en entrevistas y encuestas a personas inmersas en el campo legal, específicamente el área laboral, que permitan darnos una idea más exacta del problema existente y poder con ello, establecer posibles soluciones que logren aplicarse a la problemática de los juicios laborales .	16 a 20

Tabulación de Datos	Transcripción de las encuestas realizadas, así como indicación de lo expuesto por las personas entrevistadas en relación al tema investigado, utilizando a la vez gráficas	21 a 24
	estadísticas que nos representen los resultados obtenidos.	