



Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia  
Licenciatura en Ciencias Jurídicas y de la Justicia

**Etapa de vista en apelación de sentencia del proceso  
contencioso administrativo de trabajo y previsión social**  
(Tesis de Licenciatura)

María Sulema Ruano Cano

Guatemala, octubre 2021

Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia  
Licenciatura en Ciencias Jurídicas y de la Justicia

**Etapa de vista en apelación de sentencia del proceso  
contencioso administrativo de trabajo y previsión social**  
(Tesis de Licenciatura)

María Sulema Ruano Cano

Guatemala, octubre 2021

Para efectos legales y en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 1, literal h) del Reglamento de Colegiación del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, **María Sulema Ruano Cano**, elaboro la presente tesis, titulada **Etapa de vista en apelación de sentencia del proceso contencioso administrativo de trabajo y previsión social.**

## **AUTORIDADES DE UNIVERSIDAD PANAMERICANA**

**M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus**

Rector

**Dra. Alba Aracely Rodríguez de González**

Vicerrectora Académica

**M. A. César Augusto Custodio Cobar**

Vicerrector Administrativo

**EMBA. Adolfo Noguera Bosque**

Secretario General

## **FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA**

**Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera**

Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia

**Lic. Rufino Adolfo Lobos García.**

**Abogado y Notario**

Col. 6973

Cel. 57597008

E-mail: liclobos@yahoo.com

Guatemala, 8 de abril de 2021

Señores Miembros  
Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia  
Universidad Panamericana  
Presente

Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como tutor de la estudiante **María Sulema Ruano Cano**, ID **000035165**. Al respecto se manifiesta que:

Brindé acompañamiento a la estudiante en referencia durante el proceso de elaboración de la tesis denominada: **Etapa de vista en apelación de sentencia del proceso contencioso administrativo de Trabajo y Previsión Social**.

- a) Durante ese proceso le fueron sugeridas correcciones que realizó conforme los lineamientos proporcionados.
- b) Habiendo leído la versión final del documento, se establece que el mismo constituye un estudio serio en torno al tema investigado, cumpliendo con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

En virtud de lo anterior, por este medio emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que se continúe con los trámites de rigor.

Atentamente,



Lic. Rufino Adolfo Lobos García  
Abogado y Notario

Guatemala, 13 de junio del 2021.

Señores Miembros  
Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia  
Universidad Panamericana

Respetables Señores:

Tengo el grato honor de informarle a ustedes que, en cumplimiento de lo dispuesto en el nombramiento correspondiente, procedí a revisar el trabajo de tesis de la estudiante **Maria Sulema Ruano Cano**, titulado:

**Etapa de vista en apelación de sentencia del proceso  
contencioso administrativo de trabajo y previsión social**

En varias sesiones se evaluaron diversos aspectos de su investigación, cumpliendo esta con todas las recomendaciones que consideré pertinentes; observando congruencia en la metodología, desarrollo, conclusiones y referencias del tema.

Es de indicar que, la tesis se ajusta a los requerimientos que se deben cumplir en atención a la normativa de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia, constituyendo un estudio que enriquecerá a la misma.

En virtud de lo anterior, por este medio emito dictamen favorable, a efecto se continúe con el trámite de rigor.



M. Sc. Sonia Eugenia Calderón Contreras

En la ciudad de Guatemala, el treinta de septiembre de dos mil veintiuno, siendo las diecisiete horas, yo, NELSON RENÉ RIVAS RUÍZ, Notario, número de colegiado seis mil cuatrocientos noventa y ocho (6498), me encuentro constituido en mi oficina profesional ubicada en la sexta calle cuatro guión diecisiete zona uno, Edificio Tikal, torre sur, sexto nivel, oficina S seiscientos uno, Guatemala, Guatemala, soy requerido por **MARÍA SULEMA RUANO CANO**, de treinta y cuatro años de edad, soltera, guatemalteca, Perito Contador, de este domicilio, quien se identifica con Documento Personal de Identificación (DPI) con Código Único de Identificación (CUI) dos mil cuatrocientos treinta y uno, cero ocho mil doscientos catorce, dos mil doscientos doce (2431 08214 2212), extendido por el Registro Nacional de las Personas de la República de Guatemala, quien requiere mis servicios profesionales con el objeto de hacer constar a través de la presente **DECLARACIÓN JURADA** lo siguiente: **PRIMERA:** La requirente, **BAJO SOLEMNE JURAMENTO DE LEY**, y enterada por el infrascrito notario de las penas relativas al delito de perjurio, **DECLARA** ser de los datos de identificación personal consignados en la presente y que se encuentra en el libre ejercicio de sus derechos civiles. **SEGUNDA:** Continúa declarando bajo juramento la requirente: i) ser autora del trabajo de tesis titulado: "Etapa de vista en apelación de sentencia del proceso contencioso administrativo de trabajo y previsión social". ii) haber respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y reconocido los créditos correspondientes; iii) aceptar la responsabilidad como autora del contenido de la presente tesis de licenciatura. No habiendo nada más que hacer constar, finalizo el presente instrumento en el mismo lugar y fecha de inicio, treinta minutos después, la cual consta en una hoja de papel bond tamaño oficio, impresa en ambos lados, a la cual le adhiero los timbres para cubrir los impuestos correspondientes que determinan las leyes respectivas: un



timbre notarial del valor de diez quetzales con serie AZ y número cero seiscientos sesenta mil dieciocho (AZ-0660018) y un timbre fiscal del valor de cincuenta centavos con número de registro seis millones quinientos cuarenta y nueve mil cuatrocientos sesenta y cinco (6549465). Leo íntegramente lo escrito a la requirente, quien enterada de su contenido, objeto, validez y demás efectos legales, la acepta, ratifica y firma con el Notario que autoriza. **DOY FE DE TODO LO EXPUESTO.**

f)

**ANTE MÍ:**

Lic. Nelson René Rivas Rufz  
ABOGADO Y NOTARIO

Col. 6,498



## ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **MARÍA SULEMA RUANO CANO**

Título de la tesis: **ETAPA DE VISTA EN APELACIÓN DE SENTENCIA DEL PROCESO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

**El Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,**

### Considerando:

**Primero:** Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y de la Justicia, así como los títulos de Abogada y Notaria, la estudiante ya mencionada, ha desarrollado el proceso de investigación y redacción de su tesis de licenciatura.

**Segundo:** Que tengo a la vista el dictamen favorable emitido por el tutor, Licenciado Rufino Adolfo Lobos García, de fecha 08 de abril de 2021.

**Tercero:** Que tengo a la vista el dictamen favorable emitido por la revisora, M.Sc. Sonia Eugenia Calderón Contreras, de fecha 13 de junio de 2021.

**Cuarto:** Que tengo a la vista el acta notarial autorizada en la ciudad de Guatemala, el día 30 de septiembre de 2021 por el notario Nelson René Rivas Ruíz, que contiene declaración jurada de la estudiante, quien manifestó bajo juramento: *ser autor del trabajo de tesis, haber respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y reconocido los créditos correspondientes; y aceptar la responsabilidad como autor del contenido de su tesis de licenciatura.*

### Por tanto,

Autoriza la impresión de la tesis elaborada por la estudiante ya identificada en el acápite del presente documento, como requisito previo a la graduación profesional.

Guatemala, 27 de octubre de 2021.

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

  
**Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera**  
Decano de la Facultad de Ciencias  
Jurídicas y Justicia



*Nota: para efectos legales únicamente el sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.*

## **Dedicatoria**

**A DIOS:** Por darme la vida, salud, sabiduría y fuerzas para cumplir una de las metas, levantarme en todas mis caídas y ayudarme a superar todos los obstáculos.

**A MIS PADRES:** Rafael Ruano Esquivel y Josefina Cano Rivera, Q.E.P.D. por su apoyo en todo momento, muchísimas gracias, los amo.

**A MIS HERMANOS:** Piedad Ruano Cano, Estanislao Ruano Cano, Mercedes Ruano Cano, Amarilis Lisbeth Ruano Cano, Romilo Ruano Cano, Nery Geovani Ruano Cano, Marvin Danilo Ruano Cano, Milton Rafael Ruano Cano, Karla Regina Ruano Cano y Luis Fernando Ruano Cano, por todo el apoyo en cualquier momento, los quiero mucho.

A MIS AMIGOS: Lic. Nelson Rene Rivas Ruiz y Luisa Mejía Chávez, por todo el apoyo incondicional para lograr mis metas.

A MI ASESORA: M. Sc. Sonia Eugenia Calderón Contreras, por su esfuerzo y dedicación en la revisión y corrección para la elaboración del presente proyecto, muchas gracias.

A UNIVERSIDAD: Facultad de Ciencias Jurídicas y justicia, por abrirme las puertas y dotarme de conocimientos.

# Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
Proceso contencioso administrativo de trabajo y previsión social	1
Etapa de vista en el proceso	34
Finalidad de la etapa de vista en un proceso	39
La vista en el derecho comparado	45
Conclusiones	58
Referencias	60

## **Resumen**

Este trabajo se desarrolló con el objetivo general de determinar los efectos legales generados ante la omisión de la etapa de vista en apelación de sentencia del proceso contencioso administrativo de trabajo y previsión social; y, con los objetivos específicos de analizar el referido proceso y las diversas etapas procesales que deben agotarse dentro del mismo; y, examinar la etapa de vista, su importancia y eficacia dentro del desarrollo y resultado del proceso. Durante la investigación, se recopiló información de obras jurídicas y de páginas electrónicas, así como se analizó jurisprudencia emanada de la Corte de Constitucionalidad.

Por lo tanto, la etapa de vista dentro de la segunda instancia del proceso contencioso administrativo de trabajo y previsión social, en el que se conocen las sanciones impuestas administrativamente por la comisión de faltas laborales, después de agotada la revocatoria como medio de impugnación en la vía administrativa, proceso instituido por el Decreto 7-2017 del Congreso de la República, al reformar el Código de Trabajo, es una etapa de vital importancia para dilucidar el recurso de apelación, etapa que se omitió en la referida reforma legal y, en virtud de ello, en la segunda instancia únicamente el apelante tiene la oportunidad procesal de realizar actos como la expresión de agravios, pero al no existir vista, la contraparte que no apeló está imposibilitada de presentar alegatos para refutar los

argumentos del apelante, lo que se estima como una desventaja en afectación del derecho de defensa consagrado constitucionalmente.

## **Palabras clave**

Proceso laboral. Segunda instancia. Vista. Debido proceso. Derecho de defensa.

## **Introducción**

El problema que se investigará consiste en los efectos legales que pueden generarse con la omisión de la etapa de vista en la apelación de la sentencia del proceso contencioso administrativo laboral, constituyendo el objetivo general, determinar los efectos, para lo cual deberá analizarse el proceso contencioso administrativo de trabajo y previsión social en las diversas etapas, especialmente la etapa de vista en cuanto a su importancia y eficacia dentro del desarrollo y resultado del citado proceso.

Se justifica la investigación en el sentido que resulta importante constatar el agravio que ocasiona la omisión de la etapa de vista dentro de la apelación de la sentencia del proceso contencioso administrativo de trabajo y previsión social, específicamente en la parte procesal que no apeló la resolución judicial, quien no tendría en ningún momento procesal la oportunidad de refutar los hechos en que se funde la apelación.

La modalidad de la investigación será documental al apoyarse en fuentes de carácter documental como libros y sentencia de la Corte de Constitucionalidad; consistirá también en una investigación descriptiva al utilizar el método del análisis para establecer los efectos de la omisión de la etapa de vista en la apelación de la sentencia del proceso contencioso administrativo laboral; asimismo, constituirá una investigación cualitativa

en tanto se recopilarán datos no numéricos, sino que propios de la materia procesal laboral, específicamente del proceso en referencia.

Se abordarán los subtítulos siguientes: proceso contencioso administrativo de trabajo y previsión social, que contendrá el origen, definición, características, principios, sujetos y garantías constitucionales; etapa de vista en el proceso, que contendrá el origen, definición, características y función; la finalidad de la etapa de vista en el proceso, incluyendo un análisis de la jurisprudencia constitucional; y, la vista en el derecho comparado, en el cual se analizará las legislaciones laborales de Argentina, Colombia, Bolivia, Paraguay y Venezuela.

## **Etapa de vista en apelación de sentencia del proceso contencioso administrativo de trabajo y previsión social**

### **Proceso contencioso administrativo de trabajo y previsión social**

El proceso contencioso administrativo de trabajo y previsión social, surge por la posibilidad del proceder irregular por parte de la Administración Pública, específicamente por actuaciones de la Inspección General de Trabajo y del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, situación que se encuentra en el referido proceso un medio de control y defensa, con el fin de evitar agravios a los derechos de los sujetos de las relaciones de trabajo, como patronos, sindicatos y trabajadores, control judicial o jurisdiccional que, como su nombre lo indica, es el realizado por los órganos judiciales en ejercicio de funciones jurisdiccionales, en Guatemala ese control se realiza a través del planteamiento de una demanda de este tipo de proceso, por los afectados por una resolución administrativa que le impone una sanción por la comisión de falta laboral.

El Decreto 7-2017 de Congreso de la República de Guatemala, reformó y adicionó varios artículos al Código de Trabajo, el mismo entró en vigor el mes de julio del año dos mil diecisiete, y en su artículo 2, que reforma el

artículo 269 del Código de Trabajo, define las faltas de trabajo y previsión social como:

Las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las normas prohibitivas o preceptivas contenidas en las disposiciones del Código de Trabajo, de sus reglamentos, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Guatemala, los pactos o convenios colectivos de trabajo vigentes en la empresa y demás normas laborales, que sean susceptibles de ser sancionadas con multa.

Para dilucidar judicialmente las sanciones en materia de faltas, el referido Decreto 7-2017, que responde a compromisos internacionales en materia laboral adquiridos por el Estado de Guatemala al ratificar los Convenios números 81 y 129 de la Organización Internacional de Trabajo, implementó el proceso contencioso administrativo de trabajo y previsión social, el cual constituye un proceso novedoso en la legislación laboral, cuyo objeto es que el Juez de Trabajo y previsión social conozca y resuelva sobre las inconformidades en los particulares generadas por la sanción impuesta por el delegado departamental de la Inspección General de Trabajo.

Antes de la creación del proceso contencioso administrativo de trabajo y previsión social, para sancionar las faltas laborales se acudía a la vía de los incidentes y era en el auto que ponía fin al incidente, en el cual el juez de trabajo imponía la sanción al infractor, sin embargo, a raíz del decreto ya mencionado, existe un procedimiento administrativo sancionatorio dentro del cual el delegado departamental de la Inspección General de

Trabajo resuelve sancionar por falta laboral, resolución en contra de la cual cabe el recurso administrativo de revocatoria y agotado éste, procede el proceso contencioso administrativo de trabajo y previsión social, el cual es un proceso de cognición y que se desarrolla en dos instancias.

### **Origen del proceso contencioso administrativo de trabajo y previsión social**

El proceso contencioso administrativo de trabajo y previsión social, en general, viene a raíz de la aparición del derecho administrativo y la necesidad que tienen los particulares de tener un medio de control o defensa a efecto de impugnar las resoluciones dictadas o emitidas por la administración pública, quienes pueden en la vía administrativa, una vez estén debidamente notificados, oponerse a la resolución administrativa a través de los recursos establecidos en la legislación guatemalteca, siendo estos, los de revocatoria y reposición.

En materia laboral existe la posibilidad que el administrado interponga los recursos contra las resoluciones de la administración pública, a efecto de que el despacho ministerial del Ministerio de Trabajo y Previsión Social pueda revocar, confirmar o modificar la resolución administrativa que le causa agravio al particular, una vez emitida la resolución final de cualquiera de estos recursos, tal resolución causa estado en la vía administrativa, en virtud de que la misma ya no es susceptible de

impugnarse en el ámbito administrativo y, cuando se trata de un recurso de revocatoria interpuesto contra la resolución que impone una sanción por la comisión de una falta laboral, procederá promover el proceso contencioso administrativo de trabajo y previsión social, proceso que se encuentra regulado en el Decreto 7-2017 de Congreso de la República de Guatemala, que reformó el Código de Trabajo.

El Decreto 7-2017 de Congreso de la República, entró en vigor el mes de julio de 2017, se emitió bajo la consideración de que el Estado de Guatemala ratificó los Convenios números 81 y 129 de la Organización Internacional de Trabajo, según el artículo 2 de dicho Decreto, que reforma el artículo 269 del Código de Trabajo, las faltas de trabajo y previsión social se definen como:

Las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las normas prohibitivas o preceptivas contenidas en las disposiciones del Código de Trabajo, de sus reglamentos, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Guatemala, los pactos o convenios colectivos de trabajo vigentes en la empresa y demás normas laborales, que sean susceptibles de ser sancionadas con multa.

De la definición legal anterior se establece que puede incurrirse en falta laboral ya sea por acción u omisión del sujeto infractor, en contravención de las normas prohibitivas o preceptivas, las primeras prohíben ciertas conductas y las segundas contienen un mandato que imponen cierta conducta, normas infringidas pertenecientes a cuerpos normativos como

los convenios internacionales, Código de Trabajo, leyes laborales y pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Constituye una de las principales novedades del Decreto 7-2017, la implementación del procedimiento sancionatorio administrativo, con el objeto de la imposición de la sanción y la corrección del incumplimiento de obligaciones establecidas en la legislación vigente en materia de trabajo, seguridad y previsión social, siendo el delegado departamental de la Inspección General de Trabajo quien impone la sanción dentro el ámbito administrativo por la comisión de una falta laboral.

De acuerdo con lo expuesto anteriormente, la sanción de las faltas laborales era competencia de los juzgados de trabajo y previsión social, es decir, la sanción de las faltas no se imponía por un órgano administrativo, sino que por un órgano jurisdiccional, y para el efecto, la Inspección General del Trabajo promovía un incidente de conformidad con lo regulado por los artículos 138, 139 y 140 de la Ley del Organismo Judicial, de tal forma que, promovido el incidente de falta laboral, se confería audiencia por el plazo de dos días al supuesto infractor, quien al evacuar esa audiencia debía ofrecer los medios de prueba correspondiente, luego se abría a prueba por el plazo de ocho días y finalmente el juez resolvía dentro del plazo de tres días. El auto que imponía la multa era apelable a

efecto de que una Sala de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social pudiera revisar lo resuelto por el juzgado de primera instancia.

El artículo 4 del Decreto 7-2017, que adiciona el artículo 271 bis, en su inciso e) establece “... contra la resolución del Delegado Departamental de la Inspección General de Trabajo procede el recurso de revocatoria”, asimismo, el artículo 272 del Código de Trabajo, reformado por el artículo 5 del citado Decreto, establece “... como un presupuesto procesal de procedencia del Proceso Contencioso Administrativo Laboral el previo agotamiento del recurso de revocatoria ante la autoridad administrativa competente”.

Por lo que, el particular sancionado por una falta laboral, en caso de inconformidad, debe interponer el recurso de revocatoria en contra de la resolución que le impone la sanción, el referido recurso, al tenor de lo establecido en el artículo 275 del Código de Trabajo, que regula lo siguiente: “...se interpone dentro del plazo de cuarenta y ocho horas, ante la dependencia administrativa que emitió la sanción; dependencia que elevará inmediatamente las actuaciones al Ministerio de Trabajo y Previsión Social”.

En virtud que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es el competente para resolver dentro del plazo de ocho días; y, en caso de no resolver en ese plazo, opera el silencio administrativo negativo, ya que se tiene por agotada la vía gubernativa y por resuelto desfavorablemente el recurso. Otra novedad del precitado decreto es la creación de un nuevo proceso contencioso administrativo, específico en materia de faltas laborales, el cual puede ser promovido por quien haya agotado el recurso administrativo de revocatoria en contra de la sanción impuesta por el delegado departamental de la Inspección General de Trabajo, a través de dicho proceso judicial, sobre el plazo de resolución y el silencio administrativo.

Hernández García, P. A. (2018). Indica sobre el plazo de resolución y silencio administrativo:

De esa cuenta, se tiene por terminada la vía gubernativa, en el caso de que el Ministerio impugnado no se pronuncia en el término de 8 días por medio de alguna resolución, además de tomarse como resueltos desfavorablemente los recursos de Revocatoria y Reposición según el caso.

El Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, en los departamentos del país, y el Juzgado de Primera Instancia de Faltas de Trabajo y Previsión Social, en el departamento de Guatemala, se constituyen en contralores de la juridicidad de las actuaciones de la administración pública en materia de faltas laborales, pudiendo intervenir

la sala jurisdiccional también en caso de la interposición del recurso de apelación en contra de la sentencia de primer grado proferida dentro del proceso contencioso administrativo de trabajo y previsión social. Por lo anterior, puede aseverarse que el sistema de control de la administración pública es un sistema justicialista o sistema anglosajón, en virtud que el juez revisa los actos administrativos, en este caso revisa las sanciones impuestas por faltas laborales. Como lo establece el artículo 417 del Código de Trabajo reformado por el artículo 9 del decreto 7-2017: El trámite del proceso contencioso administrativo de trabajo y previsión social se desarrollará de la forma siguiente:

El juez de Trabajo y Previsión Social o en los lugares donde hubiere jueces de Trabajo y Previsión Social para la Admisión de Demandas, admitirá para su trámite la acción que se interponga contra lo resuelto en el recurso de revocatoria. En la resolución referida, también señalará día y hora para que el accionante y Ministerio de Trabajo y Previsión Social, comparezcan a la única audiencia que se realizará dentro de los diez (10) días hábiles siguientes desde que la acción fue admitida. Esto se hará bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere, sin más citarle ni oírle. La audiencia será oral. En esta deberán comparecer las partes con sus respectivos medios de prueba, asumiendo las actitudes procesales que correspondan, las que deberán ser resueltas en la misma audiencia.

### **Definición del proceso contencioso administrativo de trabajo y previsión social**

El proceso contencioso administrativo común tiene como objetivo principal controlar y velar que los actos administrativos, que lleva a cabo el estado a través de las intuiciones públicas, no sean violatorias o

antojadizas, aprovechándose del poder en el que actúan por lo que el proceso contencioso administrativo se hará uso siempre y cuando se haya agotado la vía administrativa y la resolución emitida cause agravios o violenten los derechos o intereses del recurrente.

Hugo Aroldo, C. M. (2001). Define el proceso contencioso administrativo de la siguiente manera:

El proceso de lo contencioso administrativo es un medio de control privativo que los particulares tienen una vez agotada la vía administrativa, para oponerse a los actos de la administración pública cuando las resoluciones ya causaron estado, es decir que se agote la vía administrativa.

La normativa laboral vigente establecida por el Decreto 7-2017, regula un debido proceso tanto administrativo como judicial para dilucidar las faltas laborales, garantizando, al particular sancionado, por un lado la posibilidad de impugnar por medio del recurso de revocatoria en el ámbito administrativo, pero por otro lado, también la resolución administrativa que establezca una sanción y cause agravio al particular, pueda ser revisada en el ámbito judicial a través del proceso contencioso administrativo de trabajo y previsión social, el cual se define como el proceso de conocimiento que tiene como finalidad la gestión judicial de la administración pública laboral y previsional, en materia de faltas, como garantía de la tutela efectiva de los derechos de los administrados.

El proceso contencioso administrativo de trabajo y previsión social constituye un verdadero control jurisdiccional especial de la juridicidad de los actos de la administración pública, en este caso de la administración que conoce y sanciona las acciones u omisiones constitutivas de faltas laborales. También es oportuno mencionar que el proceso en relación, es promovido por los sujetos sancionados por infracciones a las normas de trabajo y previsión social o bien por obstruir la labor de la Inspección General de Trabajo, después de haber agotado la vía administrativa mediante el planteamiento del recurso de revocatoria, como lo establece el artículo 275 del Código de Trabajo, "... proceso que puede promover ante el Juez de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social de la zona jurisdiccional a que corresponda la ejecución de trabajo". Artículo citado que contiene una regla de competencia para determinar quién es el juez que debe conocer y resolver el proceso contencioso administrativo laboral.

El proceso contencioso administrativo "Es el que se interpone en los casos que la administración obra como poder público, lesionando con su actuación un derecho administrativo particular o lo que es más importante, la legalidad establecida." (Ricardo García, 1953 p. 257). Ahora bien, en materia laboral, de conformidad con el Decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala, existe un procedimiento administrativo sancionatorio, en el cual la Inspección General de Trabajo, como autoridad administrativa, tiene la facultad de conocer y sancionar por la comisión de

faltas laborales, facultad que con anterioridad era competencia de los jueces de trabajo, quienes en incidente imponían las sanciones pertinentes. Es específicamente el delegado departamental de la Inspección General de Trabajo, quien impone la sanción administrativa laboral, y ante la confirmación de tal sanción por parte del Ministerio de Trabajo, la que puede resultar lesiva a los intereses y derechos de los administrados, que procede el proceso contencioso administrativo laboral.

El surgimiento de una nueva normativa laboral en la legislación guatemalteca, para darle realce al cumplimiento de los derechos sociales en materia laboral, a través de los órganos administrativos encargados del funcionamiento y el cumplimiento de las leyes laborales y los convenios internacionales, para resolver conflictos surgidos en una relación contractual laboral, por lo que, el proceso es creado específicamente con la finalidad de atender faltas laborales de trabajo y previsión social.

### **Características del proceso contencioso administrativo de trabajo y previsión social**

El agotamiento previo de la vía administrativa, ya que uno de los requisitos especiales de admisibilidad de la demanda contencioso-administrativa de trabajo y previsión social es que previamente se haya agotado el recurso administrativo de revocatoria en contra de la resolución del delegado departamental de la Inspección General de Trabajo que impone la sanción

por falta laboral en ese sentido, el artículo ocho del Decreto 7-2017, reforma el artículo 415 del Código de Trabajo, establece:

Agotada la vía administrativa que condene al sujeto considerado infractor de las normas de trabajo y previsión social o por obstruir la labor de inspección, después de haber interpuesto el recurso de revocatoria, éste podrá promover el proceso contencioso administrativo de Trabajo y Previsión Social ante el Juzgado de Trabajo y Previsión Social de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar de ejecución del trabajo, dentro de los veinte días hábiles siguientes a la notificación de la resolución del recurso de revocatoria.

El proceso contencioso administrativo de trabajo y previsión social establecido en el Decreto 7-2017, se convierte en un proceso mediante el cual en forma especializada se entra a conocer judicialmente las faltas laborales. Esta especialidad se refleja en el hecho de que la Corte Suprema de Justicia, por lo menos para el departamento de Guatemala, tiene un Juzgado de Primera Instancia de Faltas de Trabajo y Previsión Social.

Es un proceso de conocimiento, por el fin que se persigue, ya que los procesos de conocimiento o de cognición se clasifican en: a) De conocimiento: En estos procesos lo que se busca es que el órgano jurisdiccional conozca y resuelva sobre el fondo del asunto controvertido mediante la declaración de un derecho, después de que las partes procesales hayan discutido y probado los hechos que aduzcan; b) De ejecución: En estos procesos, fundándose en un título ejecutivo, se pretende hacer efectivo en forma coactiva, un derecho preexistente o ya reconocido; y, c) Cautelares: En estos procesos, sin escuchar a la parte

contraria, se busca garantizar los resultados del proceso a favor del demandante. El proceso contencioso administrativo de trabajo y previsión social es un típico proceso de cognición o de conocimiento, en virtud que tiende a declarar un derecho después de una fase de conocimiento. (Nelson Rivas, 2020, p.12).

Nelson Rene, R. R. (2020) define las características del juicio ordinario laboral de la siguiente manera:

a) Es un juicio de conocimiento; b) Las actuaciones procesales, incluyendo la recepción de prueba, se realizan en audiencias sucesivas; c) De las actuaciones en las audiencias queda constancia en actas lacónicas y en formato digital de audio y video (DVD); d) En las actuaciones debe predominar la oralidad, aunque pueda actuarse por escrito; e) Solo al inicio del proceso es a instancia de parte, ya que en lo sucesivo del proceso prevalece el impulso procesal de oficio por el juez o tribunal, razón por la que no puede alegarse caducidad de la instancia; f) Se concentran en pocas audiencias gran parte de actos procesales; g) No existe vista en la primera instancia del juicio; h) Valoración de la prueba en conciencia.

En un proceso biinstancial, ya que se trata de un proceso estructurado de tal forma que pueden agotarse dos instancias, la primera de ellas ante el Juzgado de Trabajo y Previsión Social y, la segunda, en la Sala de la Corte de Apelaciones de trabajo y previsión social. El artículo 9 del Decreto 7-2017, reforma el artículo 417 del Código de Trabajo, y establece las etapas procesales de la primera instancia de este proceso; y, el artículo 10 del citado decreto, reforma el artículo 418 del Código de Trabajo, regulando

la segunda instancia del proceso contencioso administrativo de trabajo y previsión social.

Es un proceso breve, ya que el proceso contencioso administrativo de trabajo y previsión social, salvo la acción ejecutiva con tres meses para promover, es un proceso rápido, en la primera instancia según el artículo nueve del Decreto 7-2017, que reforma el artículo 417 del Código de Trabajo, se realiza sólo una audiencia en la que las partes tienen que tomar las actitudes procesales que estimen convenientes; y, la segunda instancia se ventila en forma rápida con breves etapas en el proceso.

En el proceso contencioso administrativo de trabajo y previsión social, es un proceso que se caracteriza en que los medios probatorios son restringidos, pues los medios de prueba que pueden aportarse se restringen a los que se puedan diligenciar en una sola audiencia, ya que según el artículo 9 del Decreto 7-2017, que reforma el artículo 417 del Código de Trabajo, establece:

El juez en la resolución que admite para su trámite la demanda contencioso administrativa laboral señalará día y hora para que el actor y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social comparezcan a la única audiencia que se realizará dentro de los diez (10) días hábiles siguientes desde que la acción fue admitida, audiencia a la que deberán comparecer las partes con sus respectivos medios de prueba, asumiendo las actitudes procesales que correspondan, las que deberán ser resueltas en la misma audiencia, y que en la misma audiencia el juez de Trabajo y Previsión Social dictará sentencia o, por causas excepcionales debidamente justificadas, la dictará en los siguientes tres días hábiles posteriores a la conclusión de la audiencia.

“La prueba es la actividad procesal realizada con los medios legales, que buscan la convicción judicial sobre la existencia o la inexistencia de los hechos aducidos por las partes procesales y que fundan sus pretensiones o defensas.” (Rivas Nelson, 2020, p. 25)

### **Principios del proceso contencioso administrativo de trabajo y previsión social**

Siendo que los principios son los que les dan vida a las normas jurídicas, se dice que es la esencia del contenido de la legislación positiva y vigente, son los parámetros que se toman como base para la aplicación de la ley en que cada ciencia, por lo que constituyen las directrices que orientan la actividad procesal laboral, a observarse en el proceso contencioso administrativo de trabajo y previsión social, mencionándose los siguientes:

Principio de oralidad, el cual hace referencia a que las actuaciones serán a viva voz, en el momento procesal oportuno, lo que permite que el derecho del trabajador sea reconocido a la brevedad posible, este principio se opone al principio de formalización escrita de bastante aplicación en materia procesal civil. Según el artículo 9 del Decreto 7-2017, que reforma el artículo 417 del Código de Trabajo, establece:

El Juez de Trabajo y Previsión Social al resolver que admite para su trámite la demanda contencioso-administrativa, señalará día y hora para que el accionante y Ministerio de Trabajo y Previsión Social, comparezcan a la única audiencia que se realizará dentro de los diez (10) días hábiles siguientes desde que la acción fue admitida, esto se hará bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere, sin más citarle ni oírle, la audiencia será oral.

Principio de publicidad, según este principio, los actos procesales tienen el carácter de públicos, en esa virtud, cualquier persona puede acudir a la audiencia del proceso contencioso administrativo de trabajo y previsión social a observar la forma en la que se administra la justicia en materia laboral. La publicidad de este proceso se fundamenta en el artículo 63 de la Ley del Organismo Judicial.

Los actos y diligencias de los tribunales son públicos, salvo que los casos en que, por mandato legal, por razones de moral, o de seguridad pública, deben mantenerse en forma reservada. La calificación será hecha por el juez en casos muy especiales y bajo su estricta responsabilidad. En todo caso los sujetos procesales y sus abogados tienen derecho a estar presentes en todas las diligencias o actos de que se trate y hacer las observaciones y protestas que procedan y en general enterarse de su contenido.

Principio de oficiosidad, el cual, en el proceso contencioso administrativo de trabajo y previsión social, implica que el impulso procesal está a cargo solamente del juez laboral, es por ello, por ejemplo, que artículo 418 del Código de Trabajo, reformado por el artículo diez (10) del Decreto 7-2017, establece:

El juez elevará los autos a la Sala de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social que corresponda, la que, recibidos los autos, otorgará audiencia por cuarenta y ocho horas para la expresión de agravios y deberá resolver el recurso de apelación en los cinco días siguientes, debiendo confirmar, revocar o modificar la sentencia de primera instancia.

Principio de concentración procesal, este principio implica el mayor número de actos procesales en una misma audiencia, es decir, que los actos o etapas procesales se practiquen lo más próximo entre sí, para llegar a obtener una sentencia a la brevedad posible, principio que se observa en el proceso contencioso administrativo de trabajo y previsión social según el artículo 417 del Código de Trabajo, reformado por el artículo nueve del Decreto 7-2017, el cual establece:

La única audiencia que se realiza, las partes deben comparecer con sus respectivos medios de prueba, asumiendo las actitudes procesales que a cada parte procesal le corresponda, las que deberán ser resueltas en la misma audiencia, también en la misma audiencia el Juez de Trabajo y Previsión Social dictará sentencia o, por causas excepcionales debidamente justificadas, la dictará en los siguientes tres días hábiles posteriores a la conclusión de la referida audiencia.

Principio de celeridad, el proceso contencioso administrativo de trabajo y previsión social es un proceso rápido, se resuelve a la mayor brevedad posible, evita prolongación de plazos, por supuesto sin limitar el derecho de defensa y el debido proceso. La celeridad se refleja en que se efectúa sólo una audiencia en la que se concentran las actuaciones procesales, tal como lo establece el artículo 417 del Código de Trabajo, reformado por el artículo 9 del Decreto 7-2017.

Artículo 417. El trámite del proceso contencioso administrativo de Trabajo y Previsión Social se desarrollará de la forma siguiente: El juez de Trabajo y Previsión Social o en los lugares donde hubiere jueces de Trabajo y Previsión Social para la Admisión de Demandas, admitirá para su trámite la acción que se interponga contra lo resuelto en el recurso de revocatoria. En la resolución referida, también señalará día y hora para que el accionante y Ministerio de Trabajo y Previsión Social, comparezcan a la única audiencia que se realizará

dentro de los diez (10) días hábiles siguientes desde que la acción fue admitida. Esto se hará bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere, sin más citarle ni oírle.

Principio de economía procesal, la simplificación de la actividad procesal al realizarse solo una audiencia en el proceso contencioso administrativo de trabajo y previsión social, con la consecuente menor afectación financiera del proceso, es el reflejo del principio de economía procesal, es decir, dicho principio se ve reflejado en el ahorro económico principalmente en la parte afectada de los sujetos procesales siendo el trabajador el que se encuentra sin un salario para sufragar costas judiciales.

Mario, L. L. (2002). Define el principio de economía procesal de la siguiente manera:

Este principio se manifiesta en el proceso de trabajo guatemalteco en los siguientes aspectos, en la gratuidad de la administración de justicia que es común a la jurisdicción ordinaria y privativa, en lo que podría llamarse principio de celeridad y rapidez, que se manifiesta en la cortedad de los términos, limitación de recursos, inapelabilidad de las sentencias en juicios de menor cuantía, en el costo mínimo o baratura del juicio laboral que se manifiesta en privilegios otorgados a los litigantes, tales como el de no necesitar de auxilio de abogado en los escritos y en las audiencias. En el proceso contencioso administrativo laboral se privilegia la economía procesal ya que la ley establece una sola audiencia la que las partes deben realizar las actuaciones procesales que consideren conveniente, lo que redundará en un proceso rápido y económico.

Principio de inmediación procesal, este principio supone una vinculación personal del juzgador y las partes procesales dentro del proceso contencioso administrativo de trabajo y previsión social, tener un contacto directo con las partes, al recibir directamente las pruebas, al presidir las

diligencias procesales, al resolver y notificar en la misma audiencia. El artículo 321 del Código de Trabajo, que si bien es cierto está dentro de la normativa del juicio ordinario laboral, también es aplicable en el proceso contencioso administrativo de trabajo y previsión social, el cual establece “...que es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba.”

Principio de contradicción, este principio también debe observarse en la única audiencia del proceso contencioso administrativo de trabajo y previsión social, pues ambas partes procesales tienen los mismos derechos en cuanto a ser escuchadas, a tomar la actitud procesal que les convenga, a aportar medios de prueba, en general, les asiste el derecho de defenderse frente a la otra parte procesal. El artículo 417 del Código de Trabajo, reformado por el artículo 9 del Decreto 7-2017, establece: “... que las partes deben comparecer con sus respectivos medios de prueba y asumir en esa audiencia las actitudes procesales que a cada parte procesal le corresponda.”

Principio de motivación, este principio consiste en la exteriorización en la propia sentencia, de la razón de la decisión del juez en determinado sentido, este principio ahora está contenido explícitamente, ya que de conformidad con el artículo 417 del Código de Trabajo, reformado por el artículo 9 del Decreto 7-2017, que establece:

La sentencia debe ser motivada y, de conformidad con el principio de congruencia, debe pronunciarse respecto de la procedencia de la infracción y/o la multa y, en su caso confirmará el pago de la multa y ordenará subsanar la infracción que dio lugar a la sanción, definiendo un plazo no mayor de treinta (30) días, debiendo remitir copia certificada de la sentencia a la Inspección General de Trabajo para su verificación.

Principio de congruencia, la sentencia del proceso contencioso administrativo de trabajo y previsión social debe dictarse de conformidad con el principio de congruencia, este principio consiste en que la sentencia que emita el juez debe ser concordante con los hechos, pruebas y peticiones de las partes procesales en contienda, es decir, este principio obliga a que el juez resuelva en concordancia con las constancias procesales obrantes en el expediente del proceso. según lo regulado en el artículo 417 del Código de Trabajo, reformado por el artículo 9 del Decreto 7-2017, que establece:

La sentencia debe ser motivada y, de conformidad con el principio de congruencia, debe pronunciarse respecto de la procedencia de la infracción y/o la multa y, en su caso confirmará el pago de la multa y ordenará subsanar la infracción que dio lugar a la sanción, definiendo un plazo no mayor de treinta (30) días, debiendo remitir copia certificada de la sentencia a la Inspección General de Trabajo para su verificación.

Omar, T. T. (1965). señala que:

El principio de congruencia tiene las siguientes manifestaciones: El objeto del proceso (*Thema decidendum*) lo fijan las partes y es dentro de esos límites como el Juez debe decidir; el Juez deberá fallar de conformidad con lo alegado y probado por las partes (*secundum allegata e probata*) y; la sentencia debe fijarse dentro de los límites de las pretensiones deducidas por el actor y aquello que reconoce o controvierte el demandado. En otras palabras, el Juez debe resolver todo lo que las partes piden, pero no más, esto es, conforme (congruente) con lo solicita por la parte. *En eat judex ultra petita partium*.

## **Sujetos en el proceso contencioso administrativo de trabajo y previsión social**

Los sujetos procesales son todas aquellas personas que participan dentro del trámite de un proceso judicial, las cuales podrán ser personas individuales o bien personas colectivas, y todas desempeñan un determinado rol dentro del proceso, en el proceso contencioso administrativo de trabajo y previsión social regulado en el Código de Trabajo, intervienen como sujetos procesales los siguientes:

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se hace una breve referencia según la historia del Derecho Laboral, pues ha sido objeto de constantes cambios y con relación al Ministerio de Trabajo y Prevención Social antes era llamado Ministerio de Trabajo y bienestar social, siendo que el 29 de abril de 1961, fue emitido el Decreto 1441 del Congreso de Republica, Código de Trabajo, en el que en el título noveno establece Organización Administrativa de Trabajo, y en el capítulo primero se refiere al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, siendo la entidad encarga de hacer cumplir la legislación laboral guatemalteca así como los convenios laborales, siempre y cuando no sea competencia de los tribunales.

El Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, en los distintos departamentos de la República de Guatemala, que no se trate del departamento de Guatemala, es competente para conocer del proceso contencioso administrativo de trabajo y previsión social, el Juez de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, en virtud que el artículo 7 del Decreto 7-2017, modificó la literal e) y adicionó la literal h) al artículo 292 del Código de Trabajo, relacionado a la competencia de los referidos jueces, literales que establecen:

e) los procesos contenciosos administrativos de Trabajo y Previsión Social que se interpongan contra las resoluciones que imponen sanciones por parte de la Inspección General de Trabajo por el incumplimiento de la normativa laboral o por la obstrucción a la tarea de inspección, conforme a los artículos 269 al 272 del Código de Trabajo, previo agotamiento del recurso de revocatoria ante la autoridad administrativa competente.

Con la función que presenta la autoridad administrativa encargada de revisar las sanciones a aplicar para los que incumplan con la ley o que se opongan a la inspección en los centros laborales, según el decreto 7-2017, dicha autoridad administrativa está facultada para imponer sanciones a través de sus delegados departamentales, por lo que cuando se haya violentado un derecho por parte de la Inspección General de Trabajo es prudente recurrir a un Juzgado de Trabajo y Previsión Social a promover el proceso contencioso administrativo laboral en primera instancia y a una Sala de Apelaciones en segunda instancia. h) “las acciones motivadas por la Inspección General de Trabajo, por el incumplimiento a sus

resoluciones que imponen sanciones y procuran subsanar las conductas que dieron lugar a la sanción.”

Ahora bien, en el departamento de Guatemala el competente para conocer del proceso contencioso administrativo de trabajo y previsión social es el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Faltas Laborales, debido a que el Acuerdo 48-2017 de la Corte Suprema de Justicia, que contiene el denominado Reglamento Interior de los Órganos Jurisdiccionales de Trabajo y Previsión Social, en el artículo 31 establece como las principales funciones del Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Faltas Laborales:

- a) Conocer de todos los procesos de Faltas de Trabajo y Previsión Social o violaciones por acción u omisión que se planteen en el Departamento de Guatemala y que cometan en contra de las disposiciones reguladas en el Código de Trabajo o de las demás Leyes de Trabajo o de Previsión Social, si están sancionadas con multas, que sean sometidos a su consideración de acuerdo con la competencia asignada por la Corte Suprema de Justicia y demás leyes de trabajo.
- b) Por ser éste el primer Juzgado Pluripersonal en materia Laboral se debe promover la unificación de criterios en relación con el trámite de los procesos, teniendo cada Juez la independencia en el pronunciamiento de sus resoluciones, cumpliendo la función Jurisdiccional delegada por la Constitución Política de la República de Guatemala.

El Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Faltas Laborales se integrará de la forma siguiente: a) Los Jueces designados por la Corte Suprema de Justicia, sin orden jerárquico entre ellos; b) secretario o secretaria, es el que lleva el control del funcionamiento de dicho juzgado, siendo el jefe administrativo bajo la supervisión del juez; c) Oficiales, son

los auxiliares del juez en las audiencias y en la digitalización de estas; d) Notificadores, son los que tienen más comunicación con las partes al momento de hacer las notificaciones; y, e) Comisario, es quien recepciona expedientes y brinda atención a los usuarios.

El demandante, que puede ser patrono, trabajadores o sindicatos, sancionados por incurrir en faltas laborales, por lo que cualquiera de los sujetos procesales que pueden ser sancionados a través del delegado departamental de la Inspección General de Trabajo. Lo que se deduce del estudio del artículo 272 del Código de Trabajo, reformado por el artículo 5 del Decreto 7-2017, ya que las sanciones, calculadas por ciertos rangos de salarios mínimos para las actividades no agrícolas, se establecen en atención a los referidos sujetos.

La obstrucción a la labor de Inspección General de Trabajo por parte del empleador o sus representantes, de los trabajadores o de las organizaciones sindicales o sus representantes, de conformidad con lo señalado por el artículo 281 del Código de Trabajo, constituye una infracción sujeta a sanciones, de conformidad con el artículo 271 bis del Código de Trabajo, el cual fue adicionado por el artículo cuatro del Decreto 7-2017. Por lo que patronos, trabajadores o sindicatos pueden, por la referida obstrucción, ser sancionados y posteriormente constituirse

como demandantes en el proceso contencioso administrativo de trabajo y previsión social.

De conformidad con el artículo 2 del Código de Trabajo, que establece: “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

El artículo 3 del código de trabajo que establece: “Trabajador es 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”.

El artículo 206 del código de trabajo que establece: “Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes”.

El demandado, es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que es una entidad administrativa encargada del fortalecimiento de las relaciones de trabajo o las relaciones laborales, dicha institución fue creada con la finalidad de garantizar los derechos laborales a todo ciudadano guatemalteco, siendo también la tutelar judicial de los trabadores, por lo

que dentro de sus funciones también está el supervisar las actividades laborales para el trabajador o el patrono, cuando se trate del cumplimiento de las leyes laborales así como los convenios internacionales ratificados por Guatemala.

Según el artículo 274 del Código de Trabajo, establece:

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los Tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

Es específicamente la Inspección General de Trabajo, la que tiene intervención directa, primero en el procedimiento administrativo sancionatorio, mediante sus Inspectores de Trabajo y del delegado departamental, este último que impone la sanción a los que incurran en las faltas de trabajo y previsión social. El artículo 415 del Código de Trabajo, reformado por el artículo 8 del Decreto 7-2017, establece que “...el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo tiene acción directa para promover y resolver acciones por las faltas cometidas contra las leyes de trabajo y previsión social.”

Las funciones sustantivas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de conformidad con el artículo 40 de la Ley del Organismo Ejecutivo son:

a) Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país. b) Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores; prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de éstos, y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales; todo ello, de conformidad con la ley. c) Estudiar, discutir y, si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo.

El artículo 276 del Código de Trabajo establece:

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene las siguientes dependencias: a) Departamento Administrativo de Trabajo...; b) Inspección General de Trabajo...; c) Comisión Nacional del Salario, integrada por los funcionarios que determine el respectivo reglamento; y d) Las demás que determine el o los reglamentos que dicte el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emitido por conducto del expresado Ministerio.

Según el proceso novedoso que existe con la reforma del Código de Trabajo a través del Decreto 7-2017, donde establece el procedimiento para sancionar las faltas en materia laboral, generando un avance en torno a la legislación laboral de tal manera que viene ayudar a las partes procesales para resolver las controversias, las cuales pueden ser por infringir una norma jurídica o bien por obstruir la labor de la Inspección General de Trabajo, por medio de un proceso específico llamado, contencioso administrativo de trabajo y previsión social.

El artículo 417 del Código de Trabajo, reformado por el artículo 9 del Decreto 7-2017, en su primer párrafo establece los tres sujetos procesales del proceso contencioso administrativo de trabajo y previsión social, al indicar que el Juez de Trabajo y Previsión Social, o en los lugares donde

hubiere jueces de trabajo y previsión social para la admisión de demandas, admitirá para su trámite la acción que se interponga contra lo resuelto en el recurso de revocatoria, y que en esa resolución señalará día y hora para que el accionante y Ministerio de Trabajo y Previsión Social, comparezcan a la única audiencia que se realizará dentro de los diez días hábiles siguientes desde que la acción fue admitida. La fijación del plazo no mayor de diez días es bastante razonable y trae como consecuencia que la única audiencia que se fija dentro de este tipo de procesos se realice con celeridad, lo cual evita lo que ocurre en los juicios ordinarios laborales caracterizados por lo tardío de su resolución.

### **Garantías Constitucionales**

Los derechos de los trabajadores guatemaltecos están sustentados en garantías reconocidas tanto en la Constitución Política de la República, como en los convenios internacionales en materia laboral, tanto sustantivas como procesales, que constituyen derechos esenciales a ser observados tanto en las relaciones laborales propiamente, como en las actuaciones procedimentales en las que se crearon no solo en la legislación guatemalteca sino también en los convenios internacionales ratificados por Guatemala, en los cuales dicho Estado se obliga a cumplir a favor de los ciudadanos trabajadores así también con el compromiso de cumplir con las obligaciones patronales.

En el ámbito sustantivo laboral, encontramos garantías sociales mínimas que protegen a los trabajadores para tratar de compensar ese desequilibrio entre el capital de trabajo, pues, por un lado, está el patrono, quien es el poseedor del capital y, por otro lado, el trabajador que aporta la fuerza de trabajo, ambos necesarios en el proceso de producción de bienes o servicios dentro de una sociedad jurídicamente organizada. Estas garantías mínimas para el trabajador establecidas constitucional y legalmente pueden, de conformidad con el principio de superación, desarrollarse o mejorarse en beneficio del trabajador, mediante la negociación individual o colectiva. El Código de Trabajo en la literal b) del cuarto considerando establece:

El Derecho de Trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Las personas trabajadoras con tal de llevar el sustento a sus casas o con tener lo necesario para cubrir los gastos que le requiere el diario vivir, muchas veces se someten a trabajar por medio de un contrato laboral que lleva inmerso especificaciones que van en contra de la legislación vigente en ese sentido, los patronos lo realizan con la finalidad de no pagar los beneficios que la ley le asiste al trabajador, por lo que el patrono aduce que como el trabajador solo presta un servicio ya sea técnico o profesional,

por lo que el trabajador carece de relación laboral, contraviniendo a las garantías mínimas que son irrenunciables como lo señala el referido considerando del Código de Trabajo. Así mismo el artículo 106 de la Constitución Política de la República, establece:

Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

El Estado de Guatemala garantiza los derechos de los ciudadanos trabajadores, implementado instituciones administrativas que son las encargadas de velar para que se cumplan con lo establecido en la legislación en materia laboral, los que podría decirse que son derechos sociales mínimos a los que está obligado a fomentar, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y dicho Ministerio debe delegar las funciones por medio de sus dependencias para lograr el desarrollo y mejoramiento y así obtener múltiples oportunidades cada trabajador. El artículo 102 constitucional, establece:

Los derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo en nuestro país, entre ellos, el derecho a la libre elección de trabajo; que todo trabajo será equitativamente remunerado; la igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad; la obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal; la inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley; la fijación periódica del salario mínimo; la jornada ordinaria de trabajo efectivo; el derecho del trabajador a un día

de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo; los días de asueto reconocidos por la ley.

De conformidad con el artículo 100 de la Constitución Política de la República, “La aplicación del régimen de seguridad social corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que es una entidad autónoma con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias... “

De conformidad con el artículo 52 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social: “Sólo ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social pueden discutirse las resoluciones de la Junta Directiva...”, como garantías constitucionales dentro del ámbito procesal del trabajo, especialmente aplicables al proceso contencioso administrativo de trabajo y previsión social, se puede señalar las siguientes: El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social es la entidad estatal encargada del régimen de seguridad social en Guatemala y las resoluciones de sus dependencias pueden impugnarse administrativamente para que conozca en apelación la Junta Directiva, cuyas decisiones pueden discutirse en el ámbito judicial.

En ningún proceso judicial habrá más de dos instancias de conformidad con el artículo 211 constitucional, garantía que se observa en el proceso contencioso administrativo de trabajo y previsión social, el cual es un proceso de dos instancias, la primera instancia se ventila una vez se plantee

la demanda, ante el Juzgado de Primera Instancia de Faltas Laborales en el departamento de Guatemala, o ante el juzgado de primera instancia de trabajo y previsión social en los demás departamentos del país, cuya sentencia es apelable para que en segunda instancia conozca una Sala de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social jurisdiccional, esas instancias se agotan de conformidad con las etapas procesales establecidas en los artículos 417 y 418 del Código de Trabajo, reformados por los artículos 9 y 10 del Decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala.

Corresponde a los tribunales de justicia la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado, al tenor del artículo 203 constitucional, garantía que también se observa en el proceso contencioso administrativo de trabajo y previsión social, en virtud de que los artículos 417 y 418 del Código de Trabajo, con la reforma ya mencionada, establecen que este tipo de procesos deben ser conocidos por los Jueces de Trabajo y Previsión Social y Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y previsión social.

En todo proceso judicial debe observarse el derecho de defensa y el debido proceso, consagrado en el artículo 12 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en ese sentido, el artículo 417 del Código de Trabajo, reformado por el artículo 9 del Decreto 7-2017, establece que las partes comparecerán a la única audiencia, que señalará dentro de los diez

días hábiles siguientes desde que la acción fue admitida para su trámite, audiencia que será oral y a la que deberán comparecer con sus respectivos medios de prueba, asumiendo las actitudes procesales que correspondan, garantizando el derecho de defensa establecido constitucionalmente.

El amparo protege a las personas con sus funciones preventiva y restauradora. En el proceso contencioso administrativo de trabajo y previsión social pudiera en la sentencia de segunda instancia violarse los derechos fundamentales de alguna de las partes procesales, por lo que con la función restauradora del amparo se lograría el restablecimiento de los derechos que se estimen violentados, esto porque el artículo 265 de la Constitución Política de la República preceptúa que:

Se instituye el amparo con el fin de proteger a las personas contra las amenazas de violaciones a sus derechos o para restaurar el imperio de estos cuando la violación hubiere ocurrido. No hay ámbito que no sea susceptible de amparo, y procederá siempre que los actos, resoluciones, disposiciones o leyes de autoridad lleven implícitos una amenaza, restricción o violación a los derechos que la Constitución y las leyes garantizan.

De constituir la sentencia de segundo grado dictada dentro del proceso contencioso administrativo de trabajo y previsión social el acto impugnado en la acción de amparo, y la Sala de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social la autoridad impugnada, el amparo se plantearía ante la Corte Suprema de Justicia y el órgano de apelación sería la Corte de Constitucionalidad, la cual, de conformidad con el artículo 268 constitucional:

Es un tribunal permanente con jurisdicción privativa, cuya función esencial es precisamente la defensa del orden constitucional, la que actúa como tribunal colegiado con independencia de los demás organismos del Estado y ejerce funciones específicas que le asigna la constitución y la ley de la materia. La norma constitucional vigente resalta que es un tribunal permanente, ya que la Constitución anterior no le daba ese carácter, como ente encardado de la defensa del orden constitucional, con carácter de colegiado al resolver con cinco o siete magistrados según sea el caso y con funciones independientes de los organismos del Estado, lo que favorece su actuar imparcial al resolver.

## **Etapa de vista en el proceso**

La vista es una fase procesal dentro del recurso de apelación cuyo objeto, por mandato legal, es la presentación, ante la Sala de la Corte de Apelaciones, de los alegatos correspondientes de las partes procesales. Esta fase tiene verificativo después de la etapa de expresión de agravios por el apelante y antes de emitir la sentencia de segundo grado. Con la vista de completa el contradictorio, pues ya el tribunal de alzada habrá escuchado a ambas partes procesales para entrar a resolver la apelación.

## **Origen de la etapa de vista en el proceso**

La vista como etapa dentro de la segunda instancia de los procesos judiciales de naturaleza civil, laboral, penal y de cualquier otra índole, tienen su origen en el derecho de defensa consagrado en el artículo 12 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en virtud del cual toda persona debe ser oída y vencida en juicio preestablecido legalmente, ya que preciosamente al establecerse la vista de la sentencia apelada en

cualquier normativa que regule segunda instancia de algún proceso, es producto de garantizar ese derecho de defensa constitucional, pues en la vista la contraparte tendrá la única oportunidad procesal de contestar, contradecir o rebatir los argumentos esgrimidos por el apelante al expresar motivos de inconformidad o agravios.

Tanto en la apelación de los procesos ordinarios civiles y laborales está claramente definida la etapa de vista de la sentencia apelada, la cual, por cuestiones lógicas, aparece inmediatamente después del momento procesal destinado para la expresión de agravios por el apelante o recurrente, y como lo establece el artículo 610 del Código Procesal Civil y Mercantil, las partes pueden alegar en la audiencia de vista que sea conferida por la Sala de Apelaciones correspondiente, lo que servirá de análisis para que dicha Sala confirme, revoque o modifique la resolución impugnada.

Con la etapa de vista, entonces, se garantiza el derecho de defensa constitucional, ya que en esta etapa se observa el principio procesal de contradicción, pues es aquí donde el tribunal de alzada escucha la contestación de lo manifestado por el apelante al expresar agravios, de manera que se al presentarse en dicha fase el tribunal de alzada tiene más claros los argumentos aportados para resolver de forma justa y apegada a derecho.

## **Definición de la etapa de vista en un proceso**

La vista es una etapa o fase que se lleva a cabo en la segunda instancia de los procesos judiciales, específicamente para que las partes procesales presenten sus alegatos en relación con la sentencia apelada, constituyendo el momento procesal oportuno para que la contraparte procesal pueda refutar los argumentos manifestados por el apelante, por lo que la otra parte es decir quien utiliza su defensa ante los argumentos presentados por el apelante es el momento oportuno para hacer uso del derecho de defensa. El artículo 368 del Código de Trabajo, al regular la apelación dentro del juicio ordinario laboral, establece:

Recibidos los autos en la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, por apelación interpuesta, dará audiencia por cuarenta y ocho horas a la parte recurrente, a efecto de que exprese los motivos de su inconformidad. Vencido este término se señalará día para la vista la que debe efectuarse dentro de los cinco días siguientes. Y dictará sentencia cinco días después, bajo la estricta responsabilidad de sus titulares.

Este artículo regula las principales etapas de la segunda instancia del juicio ordinario laboral, previo a dictar sentencia de segundo grado, pues alude en primer lugar al plazo de cuarenta y ocho horas que se confiere al apelante para que exprese los motivos de inconformidad o agravios que considera que le causa la resolución impugnada; y, luego regula el plazo de vista de la resolución apelada, oportunidad en la que ambas partes pueden presentar alegatos, pero será la parte que no apeló, quien en esta etapa podrá refutar los argumentos manifestados por el apelante cuando

expresó agravios. “La vista como la audiencia o actuación en que un tribunal oye a las partes o a sus letrados, para dictar una resolución.” (Manuel Ossorio, 1994 págs. 787 y 788). “La vista en el procedimiento del recurso de apelación indica que en ella se podrá alegar respecto de las motivaciones o agravios expresados en el recurso.” (Andreina Callejas 2016 p. 71).

La Corte de Constitucionalidad, con fecha 6 de noviembre de 2014, emitió sentencia dentro del expediente de apelación de amparo 892-2014, indica que “la audiencia de vista tiene por objeto que las partes involucradas tengan la oportunidad de refutar los argumentos que sustentan el medio recursivo promovido.”

### **Características de la etapa de vista en un proceso**

Se estima que la vista tiene fundamentos constitucionales, al reflejarse en ella los derechos que se les asigna a cada parte procesal, teniendo el cuidado el tribunal de alzada que se cumpla con el debido proceso específicamente en esta etapa o fase que es relevante en segunda instancia, teniendo las partes procesales la oportunidad de una segunda sentencia posiblemente favorable para quien le cause agravio la primera, de tal manera que dicha fase presenta características muy importantes siendo las siguientes:

- a) Es una etapa del recurso ordinario de apelación.
- b) Es el momento procesal oportuno para que la contraparte conteste la expresión de agravios formulada por el apelante.
- c) Es concordante con el derecho de defensa garantizado constitucionalmente.
- d) Es la etapa con la que se configura el contradictorio dentro del recurso de apelación, previo a la emisión de la sentencia de segundo grado.

### **Función de la etapa de vista en un proceso**

La apelación es una expresión del derecho de los justiciables a una tutela judicial efectiva, pues a través de este medio de impugnación un tribunal superior, que en Guatemala es una Sala de la Corte de Apelaciones, revisa una resolución o sentencia proferida por un órgano jurisdiccional inferior que sería un juzgado de primera instancia. La vista de la resolución apelada tiene como función, por ser parte del procedimiento del recurso de apelación, coadyuvar para que el tribunal *ad quem*, es decir, el tribunal superior, pueda efectivamente cumplir con el objeto de la apelación, como lo es la revisión de la resolución recurrida y emitir una sentencia en el sentido de confirmarla, revocarla o modificarla. Para que la vista cumpla con su función será indispensable que ambas partes procesales en contienda formulen sus respectivos alegatos, pues de esa manera el tribunal de alzada conocerá los argumentos y pretensiones dentro de este medio recursivo.

## **Finalidad de la etapa de vista en un proceso**

En un proceso judicial siempre hay dos partes procesales contrapuestas, en ese sentido, la finalidad de la etapa de vista dentro del procedimiento de apelación la constituye configurar el contradictorio entre las partes, como un elemento fundamental a efecto de que el tribunal jerárquicamente superior, que conoce del recurso, pueda tener una manifestación expresa de las partes procesales contenida en sus alegatos, para conocer su postura frente a la apelación instada. La referida finalidad de la vista se entenderá cumplida si ambas partes procesales formulan sus alegatos en el momento procesal oportuno conferido por el tribunal superior que conocer del recurso de apelación.

## **Vista en la jurisprudencia constitucional**

Es preciso decir que la apelación consiste siempre en una crítica clara, seria, precisa, razonada y concreta, mediante la cual se refuta cada motivación de la sentencia apelada emitida por el juez de trabajo *a quo*, que resulta agravante para una de las partes en el proceso, tal como lo indica la sentencia emitida por la Corte de Constitucionalidad, con fecha seis de noviembre de 2014, dentro del expediente de apelación de amparo 892-2014.

Las distintas etapas de la apelación de la sentencia del proceso contencioso administrativo laboral están reguladas en el artículo 418 del Código de Trabajo, reformado por el Decreto 7-2017 del Congreso de la República, y para comprender el verdadero objeto de la vista de la sentencia apelada dentro del referido proceso, es necesario aludir a las distintas etapas de la apelación, en ese sentido: El plazo para la interposición de la apelación, dentro del proceso contencioso administrativo laboral, es de tres días, ante el juez de primera instancia de trabajo que haya emitido la sentencia, esta interposición se realiza sin indicar los motivos de inconformidad, pues el momento procesal para ello será en la audiencia que confiera la Sala de Apelaciones, el juez de primera instancia de conceder o admitir la apelación debe elevar los autos en el plazo de dos días a la Sala jurisdiccional.

La Sala de Apelaciones confiere al apelante audiencia por cuarenta y ocho horas para expresar motivos de inconformidad o agravios, en la reforma al citado artículo 418, constituye un error indicar que esta audiencia se confiere a las partes para expresar agravios, toda vez que será en principio únicamente la parte apelante la que deberá manifestar las inconformidades que tiene en relación a la sentencia apelada, eventualmente ambas partes pueden apelar, caso en el que ambas expresarían agravios, sin embargo, esto no es frecuente.

En materia de amparo hasta la fecha no se tienen precedentes constitucionales ni doctrina legal sentada por la Corte de Constitucionalidad en cuanto a la audiencia para expresar agravios dentro del proceso contencioso administrativo, sin embargo, se hace referencia a las sentencias de amparo en el que subyace juicio ordinario laboral, cuya segunda instancia es similar a la del proceso contencioso administrativo laboral, entre ellas está la sentencia de la Corte de Constitucionalidad, de fecha seis de noviembre de 2014, emitida dentro del expediente de apelación de amparo 892-2014, que en su apartado considerativo señala que:

Cuando el asunto se encuentra en la sede judicial del *ad quem*, éste debe conceder una audiencia por cuarenta y ocho horas para que el apelante exprese los agravios o motivos de inconformidad que dan impulso a su impugnación. Posteriormente, por mandato legal, otorgará audiencia de vista dentro de los cinco días siguientes para que los contendientes refuten esas estimaciones. De esa forma es que se consolida el contradictorio necesario en el proceso de alzada, como lo regula la norma relacionada, existiendo así, en el recurso de apelación, una etapa de afirmación, que se manifiesta con la expresión de agravios, una denegación, que se evidencia con la respuesta a éstos de la contraparte, resulta obligado afirmar que cuando el trámite del recurso de apelación prevé el otorgamiento de audiencia y la vista correspondiente, la interposición del recurso se puede hacer sin expresión de agravios, puesto que es en la primera etapa referida, quien plantea la apelación tendrá la oportunidad de hacer uso del recurso, esto es, exponer los motivos de su impugnación.

Como quedó expresado con anterioridad, la audiencia de vista tiene por objeto que las partes involucradas tengan la oportunidad de refutar los argumentos que sustentan el medio recursivo promovido. Esta sentencia, aclara que la audiencia por cuarenta y ocho horas es exclusivamente para

que el apelante exprese sus inconformidades en relación con la sentencia en contra de la cual interpuso la apelación y se deduce que es un error pensar en que en esa audiencia ambas partes expresen agravios, porque normalmente no apelan ambas partes, pues en muchos casos solo una de ellas puede estar inconforme con la sentencia.

La etapa procesal de la vista de la sentencia apelada, etapa que se omite en la segunda instancia del proceso contencioso administrativo laboral, al no estar regulada en el artículo 418 del Código de Trabajo, reformado por el Decreto 7-2017 del Congreso de la República, es una etapa de la apelación de suma importancia, pues según lo indicado por la Corte de Constitucionalidad en la sentencia aludida, es la etapa de negación de la apelación, es decir, el momento procesal en el que la parte que no apeló responde a los agravios expresados por el apelante en la etapa anterior, por lo cual puede aseverarse que el objeto de la vista constituye la oportunidad de la parte procesal que no apeló, de presentar los argumentos que sustentan el medio recursivo de apelación, observándose así el principio contradictorio y el derecho de defensa que debe garantizarse a las partes procesales.

La sentencia de segunda instancia del proceso contencioso administrativo laboral debe emitirse en el pazo de cinco días, en el sentido de confirmar, revocar o modificar la sentencia de primera instancia. De dictarse la

sentencia de segundo grado, sin la vista de la sentencia apelada, la Sala de Apelaciones no tendría ninguna manifestación de la parte contraria sobre la apelación, pues el apelante litigaría solo, pues él interpondría la apelación ante el juez de primera instancia y expresaría agravios ante la Sala dentro de la audiencia de cuarenta y ocho horas, sin que la contra parte se pudiera oponer a los agravios manifestados por el apelante.

La Corte de Constitucionalidad con fecha 25 de julio de 2017, emitió sentencia dentro del expediente de apelación de amparo 5809-2016, que en su apartado considerativo señala que:

Se advierte que la Sala denunciada al emitir el acto reclamado violó el principio jurídico de tutelaridad consagrado en el artículo 103 de la Constitución Política de la República, porque estaba obligada a examinar la juridicidad del fallo conocido en grado, a pesar de que los trabajadores apelantes no hubieran expresado agravios. A ese respecto, este Tribunal ha establecido que: cuando se omite hacer la exposición de las razones de inconformidad con el fallo de primera instancia en la audiencia prevista, para el efecto en el artículo 368 del Código de Trabajo, con base en el principio jurídico *tantum appellatum quantum devolutum*, el tribunal que conoce la apelación no tiene facultad para pronunciarse sobre nuevas cuestiones de hecho, que pudieron servir al recurrente para delimitar el estudio que debe hacer el tribunal superior, pues para ese efecto debe existir contradictorio.

Lo anterior es congruente con el hecho de que el artículo aplicable establece que, vencido el plazo de cuarenta y ocho horas que ha de conferirse a quien promovió el recurso para que presente los motivos de su inconformidad con el fallo impugnado, se señalará día para la vista lo que permite comprender que el procedimiento debe continuar, aún, cuando no se expresaron agravios, con el único objeto de habilitar al

tribunal superior la posibilidad de hacer las estimaciones conducentes sobre lo ya probado en el proceso.

Continuando con la sentencia emitida por la Corte de Constitucionalidad precitada la cual se refiere a lo siguiente:

Mismo que se forma, en la segunda instancia, con la expresión de agravios que debe realizar el apelante en la audiencia por cuarenta y ocho horas que se le confiere para el efecto en la alzada de conformidad con el artículo 368 precitado -pues quien no apeló debe tener oportunidad de rebatir, al evacuar la vista, los argumentos y hechos en que se basan los agravios-, mientras que, al contrario, cuando en esa oportunidad procesal sí se hace la exposición correspondiente sobre los posibles vicios de la resolución de primera instancia, la Sala que conozca del asunto debe pronunciarse sobre los aspectos de hecho que invoque el recurrente, quedando el tribunal revisor, en cualesquiera de los casos -si hay expresión de agravios o no la hay-, en libertad de revisar los puntos de derecho de la decisión impugnada, ello en virtud del principio iura novit curiae y de las facultades que le confiere el artículo 372 del Código de Trabajo, debiendo cuidar de manera especial, que no puede violar el principio reformati in peius, que le limita modificar la decisión judicial que revisa en perjuicio de los intereses del impugnante.

De la transcripción anterior se establece que la Corte de Constitucionalidad, al considerar la vista de la sentencia apelada dentro del juicio ordinario laboral, cuya segunda instancia es similar a la del proceso contencioso administrativo de trabajo y previsión social, claramente indica que la parte procesal que no apeló debe tener oportunidad de rebatir, al evacuar la vista, los argumentos y hechos en que se basan los agravios manifestados en la sentencia apelada.

## **La vista en el derecho comparado**

El derecho comparado es útil en todas las ciencias a nivel mundial para realizar cotejos específicamente en los avances que cada país realiza en el sentido legislativo, los tratadistas hacen comparaciones y aporta para todo estudiante que quiere reforzar sus conocimientos, así como para aportar al país con el impulso que existen países muy competitivos y ordenados en la aplicación en el sistema de justicia.

En el Derecho Argentino, tanto como en el ámbito civil, así mismo en el laboral, no establece específicamente una etapa de vista de la sentencia apelada, sin embargo, después de la expresión de agravios o motivos de inconformidad por parte del apelante, se traslada a la contraparte, es decir, a la parte procesal contraria al apelante, esos agravios expresados, por el plazo de diez días para que se manifieste al respecto, lo que equivale a ejercer el derecho de rebatir los argumentos de la apelación que, en el proceso ordinario laboral guatemalteco, se realiza en la vista de la sentencia apelada, vista que, de acuerdo a las reformas introducidas al Código de Trabajo por medio del Decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala, no se establece como una de las etapas del recurso de apelación de la sentencia emitida dentro del proceso contencioso administrativo de trabajo y previsión social.

En el Derecho Argentino, el autor Ayala, C. A. (2012). Al realizar un análisis del juicio civil y juicio laboral: Paralelismo procesal práctico, indica, en relación con el recurso de apelación, que:

Si el recurso de apelación se concede libremente se debe presentar la expresión de agravios en la cámara. Se concede libremente solamente contra sentencia definitiva dictada en proceso ordinario. El efecto será suspensivo. El día que llega el expediente a la cámara el secretario ordenará que sea puesto en la oficina. Ésta providencia se notificará a las partes por cédula o personalmente a partir de la notificación señalada precedentemente, el apelante tiene un plazo de diez días para expresar agravios. De la expresión de agravios se corre traslado a la contraparte por el término de diez días; este traslado se notifica por nota. Eldial.com Biblioteca Jurídica Online. Juicio civil y juicio laboral: Paralelismo procesal práctico.

En el Derecho Colombiano, se puede determinar que en el proceso laboral colombiano existe una etapa dentro del trámite de la apelación de la sentencia laboral, en la cual tanto el apelante como la contraparte pueden formular sus alegaciones en relación con la alzada, etapa que cumple con el objetivo similar a la vista de la sentencia apelada del juicio ordinario laboral guatemalteco, Ambas partes pueden presentar alegatos sobre la apelación, etapa de vista, que no está contemplada dentro de la apelación de la sentencia del proceso contencioso administrativo laboral en el país.

En el Derecho Colombiano, Corpus Vanegas, J. S. (2015). Al referirse a la apelación que abre la segunda instancia, en su artículo el juez modelo para la oralidad laboral, indica que:

Actualmente continúa generalizada la práctica de elaborar la sentencia por escrito para darle lectura en la audiencia, una vez Gfinalizadas las alegaciones de las partes, práctica que ha generado un fuerte rechazo de los abogados litigantes quienes sienten que no están siendo escuchados. Insistimos en que un proyecto de sentencia flexible, que incorpore las alegaciones de instancia ayudaría a morigerar esta situación.

El recurso de apelación en el Código General del Proceso: un desatino para la justicia colombiana (julio 2015, págs. 101 y 104).

En el Derecho Boliviano, la norma que forma parte del capítulo primero denominado apelación, del título numeral romano 5 (V) Recursos Ordinarios, del Código Procesal del Trabajo de Bolivia, establece como una de las etapas del recurso de apelación del proceso laboral, precisamente la vista de la sentencia apelada por el plazo de diez días, etapa que se efectúa ante la Corte Nacional del Trabajo y Seguridad Social, cuyas actuaciones procesales en dicha vista están reguladas por el Código de Procedimiento Civil, que se aplica de forma supletoria.

El artículo 209 del Código Procesal Del Trabajo de Bolivia establece que: “La Corte Nacional del Trabajo y Seguridad Social, dictará auto de vista en el término de diez días de sorteado el expediente, y de cinco en los autos interlocutorios.”

En el Derecho Paraguayo, de las normas transcritas del Código Procesal del Trabajo de Paraguay, se establece que dentro de la segunda instancia del procedimiento laboral están claramente establecidas las actitudes de las partes procesales dentro de la tramitación de la apelación, por un lado, el apelante tiene un plazo de seis días para presentar el memorial que contenga los agravios que le causa la sentencia apelada y de no manifestar tales agravios el tribunal declara desierto el recurso, y por otro lado, la contraparte o apelado, como también le denomina, debe presentar un memorial de contestación de agravios para lo cual concede el plazo de seis días, actitud procesal que se toma en la etapa de la vista del recurso de apelación en otras legislaciones, por lo que, aunque en la legislación laboral paraguaya no se le denomine vista, sí existe una etapa procesal en la que la contraparte contesta o rebate los argumentos del apelante.

El Código Procesal del Trabajo de Paraguay, al regular la segunda instancia del procedimiento ordinario establece, en el artículo 259 que:

Recibido el expediente, por apelación o revisión de la sentencia definitiva de primera instancia, el presidente del Tribunal de Alzada ordenará que el recurrente presente su memorial de agravios con firma de letrados dentro del término de seis días. Del mismo se correrá traslado por igual término a la otra parte o al Ministerio Público en su caso. La expresión de agravios deberá referirse también a las resoluciones apeladas juntamente con la sentencia y si así no fuere, se declarará de oficio desierto el recurso respecto de aquellas.

Se hace referencia que en la legislación Paraguaya el Ministerio Publico es autoridad que cumple con la función de inspección ante todo incumplimiento de los derechos de los trabajadores lesionados por los patronos o empleadores, en ese sentido los trabajadores no hicieron uso de los medios procesales que la ley les asiste, es decir, el Ministerio Público tiene participación en el área laboral después que los recurrentes hayan agotado la vía administrativa, siendo muy distinto en Guatemala que es la inspección General de Trabajo que interviene en cualquier etapa del proceso laboral.

En el artículo 260, que, si el apelante no compareciere o no expresa agravios en el término señalado, previa certificación del actuario, el Tribunal de oficio declarará desierto el recurso interpuesto y ordenará en consecuencia, la devolución de los autos al juzgado de origen. Si el apelado no contestare el memorial de agravios dentro del término establecido, no podrá hacerlo en adelante y previa certificación del actuario, la instancia seguirá su curso; y, en el artículo 261, que dentro de los tres días de contestada la expresión de agravios o de transcurridos el término legal para hacerlo, el Tribunal señalará fecha y hora para que las partes comparezcan personalmente en audiencia pública y preliminar de conciliación, antes de pronunciarse sobre el fondo de la cuestión planteada.

La ley de paraguay estima un proceso en segunda instancia, en el cual se establece cómo llevar a cabo las etapas o fases del proceso, como ejemplo, no se presenta el apelante ante el tribunal que conoce y de forma muy anormal se produce la terminación del trámite por lo que dicho tribunal de oficio manda a devolver las actuaciones al juzgado de origen, a diferencia de la legislación laboral guatemalteca que no establece tal circunstancia, específicamente en segunda instancia.

En el artículo 260, que, si el apelante no compareciere o no expresa agravios en el término señalado, previa certificación del actuario, el Tribunal de oficio declarará desierto el recurso interpuesto y ordenará en consecuencia, la devolución de los autos al juzgado de origen. Si el apelado no contestare el memorial de agravios dentro del término establecido, no podrá hacerlo en adelante y previa certificación del actuario, la instancia seguirá su curso; y, en el artículo 261, que dentro de los tres días de contestada la expresión de agravios o de transcurridos el término legal para hacerlo, el Tribunal señalará fecha y hora para que las partes comparezcan personalmente en audiencia pública y preliminar de conciliación, antes de pronunciarse sobre el fondo de la cuestión planteada.

La ley de paraguayana estima un proceso en segunda instancia, en el cual se establece cómo llevar a cabo las etapas o fases del proceso, como ejemplo, no se presenta el apelante ante el tribunal que conoce y de forma muy anormal se produce la terminación del trámite por lo que dicho tribunal de oficio manda a devolver las actuaciones al juzgado de origen, a diferencia de la legislación laboral guatemalteca que no establece tal circunstancia, específicamente en segunda instancia.

En el derecho venezolano, en la segunda instancia del procedimiento laboral, dentro del plazo de cinco días de recibido el expediente del juicio, el Tribunal Superior de Trabajo señalará día y hora para la celebración de una audiencia oral, en la audiencia se produce la vista del proceso, audiencia en la que se realizará un debate dentro del cual el apelante argumentará sobre los agravios expresados que fundan la apelación y la contraparte rebatirá tales argumentos, debiendo el tribunal dictar sentencia de segundo grado después de esa audiencia.

La Ley Orgánica Procesal del Trabajo de Venezuela, al regular la segunda instancia del procedimiento laboral establece, en el artículo 167, que:

Al quinto día hábil siguiente al recibo del expediente, el Tribunal Superior del Trabajo competente fijará por auto expreso el día y la hora de la celebración de la audiencia oral, dentro de un lapso no mayor a quince (15) días hábiles, contados a partir de dicha determinación, así mismo en el artículo 168, establece que: en el día y la hora señalados por el Tribunal Superior del Trabajo para la realización de la audiencia, se producirá la vista de la causa bajo la suprema y personal dirección del tribunal. En el supuesto que no compareciere a dicha audiencia la parte apelante, se declarará desistida la apelación y el expediente será remitido al Tribunal de Sustanciación, Mediación y Ejecución correspondiente.

La legislación venezolana tiene consagrado los pasos a seguir dentro de un proceso, lo cual tiene una similitud con la legislación paraguaya, en cuanto al procedimiento a seguir en el proceso en segunda instancia cuando el apelante no se presente a la citada audiencia, siendo que la ley faculta al Tribunal Superior de Trabajo para que se declare desistida la apelación y se remite el expediente al tribunal correspondiente, lo que si tienen en común que la legislación guatemalteca con la venezolana es que tienen establecida en la legislación la etapa o fase de vista en el proceso en segunda instancia.

El artículo 169 de la referida ley establece que:

Concluido el debate oral, el juez superior del trabajo se retirará de la audiencia por un tiempo que no será mayor de sesenta (60) minutos. En la espera, las partes permanecerán en la Sala de Audiencias. Concluido dicho lapso, el juez superior del trabajo deberá pronunciar su fallo en forma oral, debiendo reproducir en todo caso, de manera sucinta y breve la sentencia, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, sin formalismos innecesarios dejando expresa constancia de su publicación. A los efectos del ejercicio de los recursos a que hubiere lugar, se deberá dejar transcurrir íntegramente dicho lapso.

El derecho comparado realizado puedo indicar que en el derecho argentino en el procedimiento de apelación se traslada a la contraparte los agravios manifestados por el apelante, lo que equivale a una vista de la sentencia apelada; en la apelación en el derecho colombiano existe una etapa en la que tanto el apelante como la contraparte pueden formular sus alegaciones en relación con la alzada; en el derecho boliviano, una de las etapas del recurso de apelación del proceso laboral es la vista de la sentencia apelada por el plazo de diez días.

En el derecho paraguayo, la contraparte o apelado, como también le denomina, debe presentar un memorial de contestación de agravios para lo cual concede el plazo de seis días, actitud procesal que se toma en la etapa de la vista del recurso de apelación en otras legislaciones; y, en el derecho venezolano, en la segunda instancia del procedimiento laboral, dentro del plazo de cinco días de recibido el expediente del juicio, el Tribunal Superior de Trabajo señalará día y hora para la celebración de una audiencia oral, en la audiencia se produce la vista del proceso, audiencia en la que se realizará un debate dentro del cual el apelante argumentará sobre los agravios expresados que fundan la apelación y la contraparte rebatirá tales argumentos, debiendo el tribunal dictar sentencia de segundo grado después de esa audiencia.

## **Derecho de defensa**

El derecho de defensa se posee como un principio o una garantía procesal, que se encuentra ligado al debido proceso, derecho que en Guatemala encuentra su fundamento en la Constitución Política de la República, leyes ordinarias, convenios internacionales ratificados por Guatemala, Corte Interamericana de Derechos Humanos y Convención Americano Sobre Derechos Humanos, el derecho se manifiesta como una facultad de defenderse ante un tribunal de justicia idóneo e imparcial. El derecho de defensa según lo establecido en el artículo 12 de la Constitución Política de la Republica de Guatemala.

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.

Las normas dan un fortalecimiento en los procesos al garantizar el derecho de defensa. A través de los mecanismos a utilizar para hacer uso del derecho como los procesos ordinarios, así también hay mecanismos de defensa en la vía administrativa, como los únicos recursos establecidos en la legislación guatemalteca, los cuales en primera instancia así, también los establecidos en segunda instancia, así mismo está la acción de amparo.

La Convención Americana sobre Derechos Humano, en el artículo 8 numeral 1 establece:

Toda persona tiene derecho a ser oído con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter.

La defensa la puede ejercer en su derecho cualquier persona que tenga la facultad para hacerlo, afortunadamente en la legislación guatemalteca, están establecidos varios mecanismos de defensa que por ningún motivo se pueden quebrantar ni limitarse en su ejercicio, en los procesos laborales existen los recursos de revocatoria y reposición, apelación, de nulidad, aclaración y ampliación, de responsabilidad, de rectificación. Cabe mencionar que el ocurso de hecho no lo reconoce el Código de Trabajo, pero se puede aplicar de forma supletoria, según los artículos 611 y 612 del Código Procesal Civil y Mercantil, siempre y cuando se haya negado el recurso de apelación, es oportuno mencionar que el recurso de casación no lo establece el Código de Trabajo, en virtud que dicho recurso es meramente formalista, por lo que contraviene el principio poco formalista que establece el código de trabajo.

El derecho de defensa garantiza un debido proceso ante los órganos jurisdiccionales, en el momento que se diligencian las etapas procesales establecidas en la legislación guatemalteca, así mismo en la relación

jurídica procesal, el estado tutelar de los derechos de todo ciudadano en todos los aspectos, siendo un plano de igualdad tanto como quien acusa como quien defiende. Existen varias fases dentro de los procesos que fueron creados específicamente para que las partes procesales hagan uso del derecho de defensa.

Oscar, C.B. (2020). Derecho de defensa y abogacía en México, indica:

El derecho de defensa es un requisito esencial de validez de un proceso judicial, que consiste en la posibilidad jurídica y material de ejercer la defensa de los derechos e intereses de la persona, en juicio y ante las autoridades, de manera que se asegure la realización efectiva de los principios de igualdad de las partes y de contradicción.

### **Efectos de la omisión a etapa de vista en el proceso contencioso administrativo de trabajo y previsión social**

Con base en la investigación teórica realizada se establece que los efectos de la omisión de la etapa de vista en la apelación de sentencia dentro del proceso contencioso administrativo de trabajo y previsión social se observan especialmente en una limitación al derecho de defensa a cualquiera de las partes procesales, en virtud que dentro del trámite de la apelación de la sentencia no hay oportunidad procesal para que la contraparte del apelante se manifieste sobre la apelación que se está ventilando.

Se obvia una de las etapas elementales del procedimiento del recurso de apelación, que consiste en que la contraparte pueda en un momento procesal determinado contestar, negar, contradecir o refutar los argumentos que sustentan el medio recursivo de apelación, los cuales manifestó el apelante al expresar los agravios ante el tribunal superior que revisará la resolución impugnada. La vista, entonces, como lo ha indicado la Corte de Constitucionalidad, es la etapa de negación de la apelación, la cual se omite en la segunda instancia del proceso contencioso administrativo de trabajo y previsión social.

No se configura el contradictorio entre las dos partes procesales, ya que solo una de ellas, el apelante, realiza las siguientes actuaciones procesales: interpone el recurso de apelación y expresa los agravios causados por la resolución recurrida, por lo que se verifica únicamente la etapa de afirmación de la apelación, que se manifiesta con la expresión de agravios según lo manifestado por la Corte de Constitucionalidad en diversas sentencias.

Se veda al titular de la judicatura la posibilidad de conocer la argumentación de la contraparte en relación con la apelación interpuesta, que bien le serviría de análisis al momento de dictar sentencia, en la cual confirmará, revocará o modificará la sentencia apelada. Finalmente es importante resaltar la necesidad que exista la etapa de vista dentro de la

segunda instancia del proceso contencioso administrativo de trabajo y previsión social, para que la contraparte tenga la oportunidad procesal, dentro del procedimiento del recurso de apelación, de contestar los argumentos del apelante, siendo que la audiencia que se fija por cuarenta y ocho (48) horas se le confiere a la parte procesal para que exprese inconformidades o agravios más no a las partes, es decir se le otorga la oportunidad de defensa solo a la parte procesal apelante y al que no apeló lo deja desprotegido y con desventaja de defenderse.

## **Conclusiones**

El Decreto 7-2017 del Congreso de la República, al reformar el Código de Trabajo, crea un procedimiento administrativo sancionatorio en materia de faltas de trabajo y previsión social a cargo de la Inspección General de Trabajo; establece que el sancionado puede interponer el recurso de revocatoria como un medio de impugnación para agotar la vía administrativa; y, finalmente crea el proceso contencioso administrativo de trabajo y previsión social, como un control judicial sobre la juridicidad de las actuaciones de la dependencia administrativa relacionada, proceso que en su segunda instancia omite la etapa de la vista de la sentencia apelada.

La afectación que ocasiona la omisión de la etapa de vista en la segunda instancia del proceso contencioso administrativo de trabajo y previsión social, específicamente a la parte procesal que no apeló, consiste en limitar su derecho de defensa consagrado constitucionalmente, pues no tendrá la oportunidad procesal de manifestarse en relación con la argumentación esgrimida por el apelante al expresar los agravios que le causa la resolución recurrida.

Debe ser motivo de análisis por la comunidad jurídica guatemalteca el hecho de que no exista vista en la segunda instancia del proceso contencioso administrativo de trabajo y previsión social, por la repercusión procesal en aquella parte que no promovió la apelación y que no se le confiere la oportunidad de refutar el sustento que el apelante le da al recurso de apelación, pues bajo la normativa actual el apelante es la única parte procesal que interviene en la segunda instancia del citado proceso.

Del análisis de derecho comparado realizado se puede aseverar que, en observancia del derecho de defensa como requisito de validez del proceso judicial, en todas las legislaciones laborales estudiadas existe una etapa en la cual la contraparte tiene la oportunidad procesal de manifestarse en relación con los agravios aducidos por la parte apelante, etapa cuya denominación, plazo y forma de realizarla difiere en las legislaciones, pero el objeto es el mismo.

## Referencias

### Libros

López Larreye, M. (2003). *Introducción al Estudio del Derecho Procesal de Trabajo*. Guatemala.

Chicas Hernández, R. A. (2007). *Introducción al Derecho Procesal de Trabajo*. 8ª. Ed. Orión.

Santos Azuela, H. (1999). *Derecho del trabajo*. Editores, Mcgraw-Hill Interamericana S. A. Del. V. Litografía Ingramex.

Chicas Hernández, R. A. (2005). *Derecho Colectivo del Trabajo*. 3ª. Ed.

De Buen, N. (2001). *Derecho Procesal del Trabajo*. Editorial Porrúa, S. A. México D. F.

Franco López, C. L. (2015). *Manual de Derecho Procesal del Trabajo*. 8ª. Ed.

Rivas Ruiz, N. R. (2020). *Juicio Ordinario Laboral*. 2ª. Ed.

Osorio, M. (1981). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*.

## **Consultas electrónicas**

El periódico. (2019.19 de agosto). Empleos para jóvenes en Guatemala.

Recuperado de <https://elperiodico.com.gt/inversion/2017/11/30/pocas-oportunidades-de-empleo-para-los-jovenes/>

La república. (2019. 19 de agosto). Desempleo en Guatemala para jóvenes. Recuperado <https://republica.gt/2017/05/09/el-desempleo-en-guatemala/>

Guatemala, s. d. (2009). Economipedia haciendo fácil la economía, Recuperado de: <https://economipedia.com/definiciones/credito.html>, 2019, s. p.

## **Legislación Nacional**

Asamblea Nacional Constituyente. (1985). *Constitución Política de la República de Guatemala*. 31 de mayo de 1985.

Congreso de la República de Guatemala. (1947). *Código de Trabajo de Guatemala*. Gobierno de Guatemala.

Congreso de la República de Guatemala. (1992). *Ley de Contrataciones del Estado*. Gobierno de Guatemala.

Congreso de la República de Guatemala. (2008). *Ley de Acceso a la Información Pública*. Gobierno de Guatemala.

Congreso de la Republica de Guatemala. (1989). *Ley del Organismo Judicial*. Gobierno de Guatemala.

Congreso de la Republica de Guatemala. (1963). *Código Procesal Civil y Mercantil*. Gobierno de Guatemala.

## **Internacional**

Cámara de Diputados. (25 de julio de 1979). *Código procesal del trabajo*. Ley de Bolivia.

Cámara de Diputados. (31 de agosto de 1961). *Código procesal del trabajo*. Ley de Paraguay.

Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. (23 de julio de 1928). *Ley orgánica procesal del trabajo*. Ley de Venezuela.

Cámara de Diputados. (5 de agosto de 1950). *Código sustantivo del trabajo*. Ley de Bogotá.

Cámara de Diputados. (13 de noviembre de 1990). *Código Procesal de Trabajo*. Ley de Argentina.