

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

**REFORMA AL ARTÍCULO 75 DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL DEL ORGANISMO
JUDICIAL POR CARECER DE PLAZO PARA DICTAR LA RESOLUCIÓN MEDIANTE LA
CUAL SE MANDA A OÍR AL SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS Y AL INTERESADO
AL INTERPONER RECURSO DE REVOCATORIA**

JUAN GABRIEL LÓPEZ

GUATEMALA, JULIO DE 2013

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

**REFORMA AL ARTÍCULO 75 DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL DEL ORGANISMO
JUDICIAL POR CARECER DE PLAZO PARA DICTAR LA RESOLUCIÓN MEDIANTE LA
CUAL SE MANDA A OÍR AL SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS Y AL INTERESADO
AL INTERPONER RECURSO DE REVOCATORIA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala
Por

JUAN GABRIEL LÓPEZ

Previo o conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, julio de 2013

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

DECANO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL I:	Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III:	Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br. Víctor Andrés Marroquín Mijangos
VOCAL V:	Br. Rocael López González
SECRETARIA:	Licda. Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidenta:	Licda. Eloisa Ermila Mazariegos Herrera
Vocal:	Lic. Emilio Gutiérrez Cambranes
Secretario:	Lic. Guillermo Augusto Menjivar Juárez

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Jorge Mario Yupe Cárcamo
Vocal:	Lic. Edwin Leonel Dieguez Alvarado
Secretario:	Lic. Rafael Otilio Ruiz Castellanos

Razón: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis". (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

LIC. RAMIRO RUIZ HERNÁNDEZ
ABOGADO Y NOTARIO

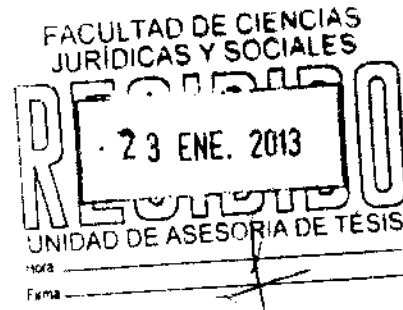
Colegiado 5802

7ª. Av. 8-56, zona 1
Edificio El Centro
6to. Nivel, Of. 6-11,
Cel: 58225670



Guatemala, 23 de enero de 2013.

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad de Guatemala



De conformidad con el nombramiento emitido por la Unidad a su cargo, procedí a la asesoría del trabajo de tesis del Bachiller **JUAN GABRIEL LÓPEZ**, intitulado **“MODIFICACIÓN AL ARTÍCULO 75 DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL DEL ORGANISMO JUDICIAL POR CARECER DE PLAZO PARA ESCUCHAR A LAS PARTES AL INTERPONER RECURSO DE REVOCATORIA”**, y en mi función de asesor modifiqué el título de la misma quedando de la manera siguiente: **“REFORMA AL ARTÍCULO 75 DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL DEL ORGANISMO JUDICIAL POR CARECER DE PLAZO PARA DICTAR LA RESOLUCIÓN MEDIANTE LA CUAL SE MANDA A OÍR AL SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS Y AL INTERESADO AL INTERPONER RECURSO DE REVOCATORIA”** y toda vez que la asesoría ha concluido exitosamente, para los efectos correspondientes emito el siguiente **DICTAMEN**: El trabajo de investigación ha cumplido con el contenido científico y técnico de la tesis, toda vez que se ajusta totalmente a lo que establecen las leyes y doctrinas que regulan el ordenamiento jurídico guatemalteco. Referente a la metodología y técnicas de investigación utilizadas, se ajustan a plenitud en virtud de que la información recopilada obedece al orden establecido para llevar a cabo una investigación profesional requerida en un trabajo de tesis, y su aporte científico es de beneficio para los trabajadores del Organismo Judicial, toda vez que a mi criterio cumple a cabalidad con las formalidades especiales e indicadas para su elaboración, asimismo, la redacción, ortografía, citas bibliográficas, las recomendaciones, las conclusiones, anexos,



LIC. RAMIRO RUIZ HERNÁNDEZ
ABOGADO Y NOTARIO

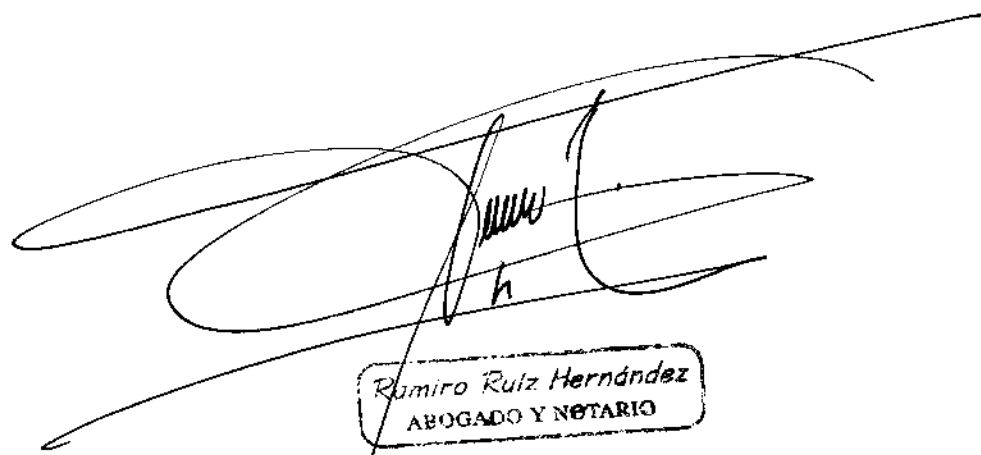
7ª. Av. 8-56, zona 1,
Edificio El Centro
6to. Nivel, Of. 6-11,
Cel: 58225670

Colegiado 5802

bibliografía y demás se encuentran ajustados a la normativa aplicable tal y como lo indica el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de tesis, del grado de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público de Tesis.

Es importante indicar que en la presente investigación se ha arribado a conclusiones certeras, pero sobre todo se ha puesto de manifiesto la realidad del proceso disciplinario en el Organismo Judicial que siempre ha estado en perjuicio, ya que los trabajadores denunciados por faltas laborales y hacer uno del recurso de revocatoria contemplado en el Decreto 48-99 del Congreso de la República de Guatemala, el mismo no es resuelto con celeridad por parte de la Presidencia del Organismo Judicial, en virtud que no existe plazo legal pre-establecido para dictar el decreto de tramite, en ese orden de ideas como asesor **EMITO DICTAMEN FAVORABLE APROBANDO** el trabajo de investigación, por lo que el mismo puede ser discutido en examen público, previo dictamen del Abogado revisor que para el efecto se nombre.

Atentamente,



Ramiro Ruiz Hernández
ABOGADO Y NOTARIO



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
GUATEMALA, C.A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 01 de febrero de 2013.

Atentamente, pase al LICENCIADO RAMIRO RUIZ PALMA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del estudiante JUAN GABRIEL LÓPEZ, intitulado: "REFORMA AL ARTÍCULO 75 DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL DEL ORGANISMO JUDICIAL POR CARECER DE PLAZO PARA DICTAR LA RESOLUCIÓN MEDIANTE LA CUAL SE MANDA A OÍR AL SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS Y AL INTERESADO AL INTERPONER RECURSO DE REVOCATORIA".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título del trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual establece: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".



DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc.Unidad de Tesis
BAMO/iyf.



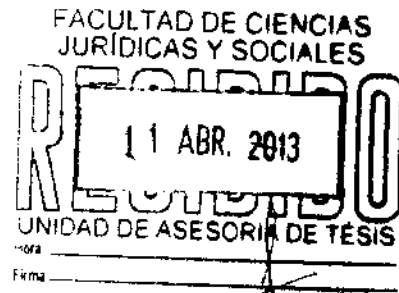
Colegiado
1,681

LIC. RAMIRO RUIZ PALMA
ABOGADO Y NOTARIO

7ª. Av. 8-56, zona 1,
Edificio El Centro
Oficina 14-06;
Telefax: 2253-8963

Guatemala, 11 de abril del año 2,013.

Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad de Guatemala



De conformidad con el nombramiento emitido por la Unidad a su cargo de fecha 1 de febrero del año 2,013, procedí a revisar el trabajo de tesis del Bachiller **JUAN GABRIEL LÓPEZ** intitulado "**REFORMA AL ARTÍCULO 75 DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL DEL ORGANISMO JUDICIAL POR CARECER DE PLAZO PARA DICTAR LA RESOLUCIÓN MEDIANTE LA CUAL SE MANDA A OÍR AL SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS Y AL INTERESADO AL INTERPONER RECURSO DE REVOCATORIA**", razón por la cual emito el siguiente **DICTAMEN**: A criterio del revisor de tesis, habiendo analizado el contenido del trabajo del estudiante Juan Gabriel López, en cuyo título se manifiesta el interés en cuanto a que los derechos de los trabajadores del Organismo Judicial, se reforme el Artículo 75 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, por las razones expuestas en dicho trabajo, y que son un aporte para garantizar el debido proceso y el estado de derecho en Guatemala, lo que es significativo y queda demostrado con dicha investigación el rigor metodológico, y técnicas de investigación utilizadas, pues su contenido científico y técnico de la tesis se refleja en cuanto a que la Constitución de la República como ley primaria, debe prevalecer para los trabajadores la protección a que



Colegiado
1,681

LIC. RAMIRO RUIZ PALMA
ABOGADO Y NOTARIO

7ª. Av. 8-56, zona 1,
Edificio El Centro
Oficina 14-06;
Telefax: 2253-8963

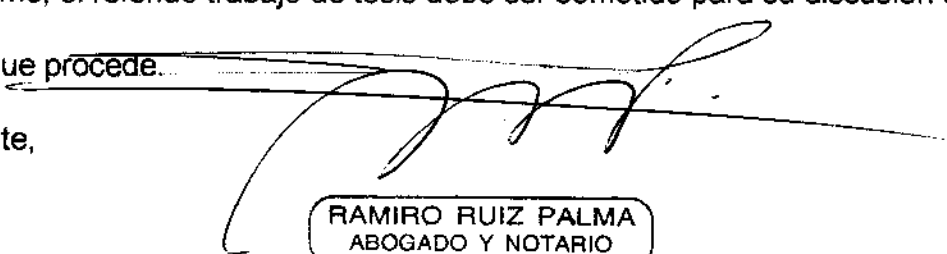
se refiere el Artículo 106 de la misma en cuanto a ser garantista de los derechos adquiridos por estos.

Considero que la información recopilada obedece al orden establecido para llevar a cabo la investigación profesional, tal como lo establece el Artículo 32 del normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

De lo expresado con anterioridad se deduce la importancia del trabajo de tesis del bachiller **JUAN GABRIEL LÓPEZ** para los trabajadores del Organismo Judicial, con la sugerencia de que puede ser aprovechada esta investigación para incorporarse a la negociación del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, para superar mediante esta ley profesional la laguna legal de que adolece el Artículo 75 ya referido y que es objeto del presente estudio.

El trabajo de investigación realizado es un buen aporte para nuestra Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y tanto por ello y porque cumple con los requisitos mínimos que exigen las normas del Reglamento correspondiente, considero que luego de ordenarse la impresión del mismo, el referido trabajo de tesis debe ser sometido para su discusión en el examen publico que procede...

Atentamente,



RAMIRO RUIZ PALMA
ABOGADO Y NOTARIO



USAC TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio 5-7 Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 12 de junio de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante JUAN GABRIEL LÓPEZ, titulado REFORMA AL ARTÍCULO 75 DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL DEL ORGANISMO JUDICIAL POR CARECER DE PLAZO PARA DICTAR LA RESOLUCIÓN MEDIANTE LA CUAL SE MANDA A OÍR AL SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS Y AL INTERESADO AL INTERPONER RECURSO DE REVOCATORIA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/lyr

Lic. Avidan Ortiz Orellana
DECANO





DEDICATORIA

A DIOS:

Padre Celestial, gracias te doy por permitirme llegar a este momento maravilloso de mi vida y poder celebrar este triunfo que tu me das, pues estoy convencido que sin ti nada soy.

A MI MADRE:

Rosario López Vicente, madre este triunfo es tuyo, estoy muy orgulloso de ti, te amo mamita linda y te doy gracias por haberme hecho el hombre que ahora soy.

A TODOS MIS FAMILIARES EN MOMOSTENANGO:

Con mucho cariño, especialmente a mi abuelita Juana (QEPD).

A LA ABUELITA MARIA:

Porque aún no siendo su nieto, siempre me hizo sentir como que lo fuera (QEPD).

A LAS FAMILIAS:

Alvarado Poou, Aristondo Poou, Poou Aristondo, Balaña Marroquín, Monterroso, Paiz del Cid, Avila Payes, Ruiz Montufar, Ruiz Hernández, por su apoyo incondicional,



así como sus palabras de ánimo, aliento y amonestación, en las distintas etapas de mi vida.

A MIS AMIGOS Y AMIGAS :

Por escucharme, apoyarme y aconsejarme cuando el camino se torna difícil y por compartir también los momentos de felicidad.

A QUIENES ME ENSEÑARON:

A cada uno de los maestros y maestras que aportaron en distintas etapas de mi vida como estudiante los conocimientos que me han transformado en un hombre culto.

A QUIENES ME FORJARON

PROFESIONALMENTE:

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, a cada uno de sus catedráticos y autoridades, al pueblo de Guatemala, y a todos los que de alguna manera me han apoyado, muchas gracias.



ÍNDICE

Pág.

Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. De la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial.....	1
1.1. Antecedentes.....	1
1.2. Principios rectores	7
1.3. Definición.....	11
1.4. Características.....	15
1.5. Naturaleza jurídica.....	16
1.6. Preceptos fundamentales.....	20
1.7. Marco legal del servicio civil del Organismo Judicial en Guatemala..	23

CAPÍTULO II

2. Organización del servicio civil del Organismo Judicial.....	25
2.1. Órgano superior.....	25
2.2. Administración pública.....	26
2.3. Autoridad nominadora.....	30
2.4. Regímenes de servicio.....	32
2.5. Puestos del régimen del servicio de oposición.....	32
2.6. Puestos del régimen del servicio de libre nombramiento y remoción	33
2.7. Régimen disciplinario.....	34
2.8. Procedimiento disciplinario.....	53

CAPÍTULO III

3. Medios de impugnación.....	57
3.1. Aspectos generales.....	57
3.2. Su origen.....	58
3.2.1. Decretos.....	59
3.2.2. Autos.....	60



	Pág.
3.2.3. Sentencias	63
3.3. Los remedios y los recursos	68
3.4. Recurso de aclaración	70
3.5. Recurso de ampliación	71
3.6. Recurso de revocatoria	72
3.7. Recurso de reposición	72
3.8. Recurso de nulidad	73
3.9. Recurso de apelación	74
3.10. Medios de impugnación contra resoluciones administrativas del Organismo Judicial	75

CAPÍTULO IV

4. Análisis jurídico del trámite a seguir al interponer Recurso de Revocatoria, regulado en el Artículo 75 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial	79
4.1. Del Recurso de Revocatoria establecido en otras leyes	79
4.2. Del vacío legal contenido en el Artículo 75 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial	93
4.3. De la reforma al Artículo 75 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, por carecer de plazo para dictar la resolución mediante la cual se manda a oír al Sistema de Recursos Humanos y al interesado al interponer Recurso de Revocatoria	100
CONCLUSIONES	123
RECOMENDACIONES	125
BIBLIOGRAFÍA	127



INTRODUCCIÓN

La Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, en su Artículo 75, indica que la autoridad correspondiente mandará a oír al Sistema de Recursos Humanos y al interesado en una sola audiencia, no obstante en ningún momento señala un plazo para dictar la resolución mediante la cual se mande a oír a los mismos, lo que hace evidente que dentro de dicho artículo existe una laguna de ley que afecta a los trabajadores que son llevados al régimen disciplinario.

El objetivo principal de este trabajo, se alcanzó, porque se demostró que el Artículo 75 de la Ley relacionada, carece rotundamente de plazo para dictar la resolución mediante la cual se mande a oír al Sistema de Recursos Humanos y al interesado al interponer el recurso de revocatoria, toda vez que esa carencia mantiene al trabajador en un estado de incertidumbre e inestabilidad laboral.

La hipótesis fue comprobada porque la carencia de plazo para dictar la resolución mediante la cual se mande a oír al Sistema de Recursos Humanos y al interesado al interponer el recurso de revocatoria contenida en el Artículo 75 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, se debe a que los legisladores no contemplaron que la ausencia de dicho plazo afectaría a los trabajadores del Organismo Judicial, por lo que se hace necesaria la reforma del artículo relacionado, estableciendo el plazo para realizar la audiencia correspondiente.

Su contenido se desarrolla en cuatro capítulos: el primero de ellos hace referencia a la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, contenida en el Decreto 48-99 del



Congreso de la República, en el cual se proporcionan los antecedentes, definición, características y su naturaleza jurídica; en el segundo, establece el orden y jerarquía que se observa en el Régimen Disciplinario del Organismo Judicial, así como los órganos competentes, las faltas, sanciones y el procedimiento disciplinario; en el tercero, se desarrolla los medios de impugnación, sus aspectos generales, decretos, autos, sentencias, la diferencia entre remedios y recursos procesales, los recursos en el derecho procesal, y los medios de impugnación contra resoluciones administrativas; y en el cuarto, se analiza jurídicamente el Recurso de Revocatoria establecido en el Artículo 75 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial; que es la razón de ser de esta investigación, determinando el porqué es necesaria la reforma al Artículo relacionado.

Para la realización de la misma se emplearon los métodos y técnicas siguientes: método analítico, método de la observación de campo y experimentación, método estadístico, y las técnicas bibliográfica, documental y jurídica.

La presente investigación contribuye a conocer si es de beneficio para los trabajadores del Organismo Judicial, la reforma al Artículo 75 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, por carecer de plazo para dictar la resolución mediante la cual se mande a oír al Sistema de Recursos Humanos y al interesado al interponer el recurso de revocatoria, ya que al existir dicho plazo se hace posible la aplicación correcta de los principios de celeridad procesal, derecho de defensa, la observancia de los principios del derecho del trabajo, así como también el desarrollo normal del debido proceso.



CAPÍTULO I

1. De la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial

1.1. Antecedentes

La Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, Decreto 48-99 del Congreso de la República, ha sido de vital importancia en el ordenamiento jurídico guatemalteco, puesto que señala todas aquellas disposiciones que deben de observarse en las relaciones laborales de los funcionarios y empleados del Organismo Judicial, dichas normas también garantizan el adecuado y eficiente desempeño de todo el personal al servicio de la institución relacionada, y son necesarias porque en ellas se observan patrones de carácter económico, social y laboral, que complementan las establecidas en la Ley de la Carrera Judicial, Decreto 41-99 del Congreso de la República, enfocadas tanto a la protección de los derechos y obligaciones de los funcionarios y empleados, como del propio Organismo en sí.

Anteriormente a tan necesaria e importante Ley, una de las grandes debilidades estructurales del Estado de Guatemala, residía en el sistema de administración de justicia, y siendo que siempre ha sido uno de los servicios públicos esenciales, su reforma y modernización debía dirigirse a impedir que éste generara y encubriera un sistema de impunidad y corrupción y, al mismo tiempo, se revirtiera la ineficacia, se garantizara el libre acceso a la justicia, la imparcialidad en su aplicación, la independencia judicial, la autoridad ética, la probidad del sistema en su conjunto y su modernización, y como resultado al estudio realizado por nuestros honorables



legisladores, a lo que era una flaqueza en la estructura del Organismo Judicial, se estableció la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, y con ello se cumplió y complementó los Artículos 205, 209 y 210 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que se refieren a las garantías del Organismo Judicial, nombramiento de jueces y personal auxiliar y a la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, en su orden respectivamente, los cuales constituyen la base constitucional de mi estudio.

El Estado de Guatemala se ha beneficiado con la creación de La Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, la cual fue publicada en el Diario de Centro América el día 6 de enero del 2000, y entro en vigencia el 17 de enero del 2000, lo que llama la atención es que pasaron trece años teniendo un gobierno democrático, para que los honorables legisladores emitieran una Ley que contuviera todo lo relacionado con el recurso humano interno, pues se resolvía a través de disposiciones internas que no permitían instituir políticas administrativas eficientes en la selección, ingreso y promoción de funcionarios y empleados técnicos, administrativos y operativos, así como la debida reglamentación de los derechos, procedimientos disciplinarios y la imposición de eventuales sanciones a los mismos, lo cual podría traducirse en una violación a la Carta Magna que estatuyó la creación de dicha ley.

Pero para ir mas allá de la entrada en vigencia de esta Ley, se debe conocer también lo relativo a la iniciativa de Ley, del Decreto 48-99, que fue remitida para su estudio y dictamen a la Comisión del Honorable Pleno de Legislación y Puntos Constitucionales del Congreso de la República de Guatemala, el día veinticuatro de agosto de mil novecientos noventa y nueve, con registro número 2157 de Secretaria, por los



Diputados por los diputados Leonel López Rodas, Salvador Rodas Soto, Gladis Anabella de León Ruiz, Mario Fernando Flores Ortiz y Luis Enrique González Villatoro, mediante la cual se crea la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial.

Cabe señalar que los miembros de la Comisión de Legislación y Puntos Constitucionales se reunieron en tres distintas oportunidades con los integrantes de la Comisión Ad-hoc para el apoyo y Seguimiento al Fortalecimiento de la Justicia para llevar a cabo el estudio de la iniciativa de Ley presentada. Para ello, los miembros de la referida Comisión Ad-hoc señalaron las ventajas de la aprobación de dicha iniciativa, además de responder las inquietudes de cada uno de los Diputados respecto de la redacción y algunos otros tópicos relativos con la señalada iniciativa.

Después de efectuar el estudio de la iniciativa de Ley, la Comisión de Legislación y Puntos Constitucionales observó que esta cumplía con el mandato contenido en la Constitución Política de la República y en los Acuerdos de Paz, por cuanto consideró indispensable que se emitiera la Ley que pusiera en vigor un sistema para la administración del personal, el cual debía tener como objetivo, regular las relaciones laborales del Organismo Judicial con el personal auxiliar y administrativo, establecer un sistema de administración de personal que garantice la idoneidad, eficiencia y eficacia de administrar justicia, creando los procedimientos de selección, ingreso, promoción, capacitación, así como el régimen disciplinario.

La Comisión de Legislación y Puntos Constitucionales, estableció que la iniciativa de Ley contiene un sistema de carrera de auxiliar judicial y trabajador administrativo, la



cual comprende el sistema de selección, promoción, capacitación y régimen disciplinario de los empleados del Organismo Judicial. También establece un sistema de oposición mediante el cual, toda persona tiene derecho a optar a los cargos que se encuentran dentro de ese Organismo de Estado, los cuales deberán hacerse únicamente sobre la base de la preparación, capacidad y honradez; a su vez, se establece un sistema de Clasificación de Puestos y Salarios en donde el trabajo realizado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, deben ser remunerados en forma igualitaria.

Es oportuno señalar que en dicha iniciativa se describe taxativamente quiénes son empleados judiciales y quiénes son los trabajadores administrativos y técnicos de ese Organismo.

Dentro de la estructura del Servicio Civil Judicial, se estableció como bases de este, la creación de servicios para la administración de personal y la clasificación de los puestos del Organismo Judicial, pudiendo ser éstos por oposición o por libre nombramiento y remoción, además de regular los requisitos para ingresar a ambos puestos.

Por otra parte se normó lo relativo a las autoridades nominadoras para la carrera de auxiliar judicial y para la carrera de trabajador administrativo, estableciendo derechos y obligaciones en ambos casos, así como la facultad de trasladar a dichos empleados a puestos de igual categoría y salario de acuerdo al grupo ocupacional al que pertenecen, por razones de conveniencia al servicio o por solicitud del interesado.



Norma también lo relativo a los derechos, deberes y prohibiciones que tienen los empleados del Organismo Judicial, además de los que establece la Constitución Política de la República, otras leyes ordinarias y los que les otorga el Pacto Colectivo, considerándose entre otras: la facultad de devengar salarios dignos y justos de acuerdo a su puesto y categoría; recibir cursos de capacitación y perfeccionamiento; ascender dentro de su carrera; disfrutar de un período anual de vacaciones y asuetos que la ley establezca; recibir indemnización a la conclusión de su período laboral; recibir la pensión de jubilación que sea fijado por las leyes, etc. Dentro de los deberes pueden encontrarse el cumplir y desempeñar con eficiencia, eficacia, prontitud e imparcialidad las obligaciones inherentes a su puesto; mantener niveles altos de actualización profesional; enmarcar su conducta dentro de los cánones legales, etc. Y por último como prohibiciones: ejercer actividades ajenas a su cargo; ejercer cualquier otro empleo incompatible con su horario de trabajo y otras más, solo por señalar algunas importantes.

Establece también la iniciativa de mérito, un régimen de salarios, prestaciones, jornadas y descansos; un régimen disciplinario en donde se contemplan las faltas y sanciones a imponer en caso de incurrir en aquéllas y los casos por los que puede darse término a la relación laboral, además de la facultad de poder impugnar dichas medidas.

Finalmente, la iniciativa estudiada, dio al Presidente del Organismo Judicial la facultad de emitir los reglamentos administrativos que fueran necesarios para la aplicación de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, a la vez que faculta a los empleados



judiciales que ocupen puestos del servicio de oposición para continuar en el cargo, debiendo cumplir con los requisitos establecidos en esa Ley.

La referida iniciativa hizo posibles las demandas de la población ciudadana, a fin de que se agilice la administración de justicia, todo ello, mediante el establecimiento de sistemas técnicos y eficientes de capacitación del personal del Organismo Judicial, lo que garantizará la correcta aplicación de las leyes erradicando la impunidad en beneficio de la colectividad nacional.

Indudablemente, la aprobación de dicha ley, además de la "Ley de la Carrera Judicial" que instaura entre otros mecanismos, el de selección y ascenso de jueces y magistrados, fortalecería las relaciones laborales entre el Organismo Judicial y sus empleados y funcionarios.

Después de realizar el estudio correspondiente a la iniciativa del Ley, presentada para fortalecer el sistema de justicia dentro del propio Organismo Judicial, la Comisión de Legislación y Puntos Constitucionales emitió DICTAMEN FAVORABLE a la misma, pues con ella se pretende cumplir con lo contenido en la Constitución Política de la República y los Acuerdos de Paz, pero sobre todo, con el llamado de la población guatemalteca relativo a agilizar la administración de justicia mediante el establecimiento de sistemas técnicos y eficientes de capacitación del personal del referido Organismo, a fin de que los empleados con la implementación de ambas leyes puedan colaborar con los jueces en su tarea de aplicar justicia conforme los lineamientos legales que las leyes dictan, por lo que la Comisión trasladó al Honorable Pleno el dictamen y el



correspondiente proyecto de Decreto, el cual fue aprobado como Ley de la República y se encuentra vigente a la fecha.

1.2. Principios rectores

Como parte medular de la presente investigación, cabe señalar los principios o bases de la Ley, los que se encuentran regulados en el Reglamento General de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, Acuerdo número 31-2000 de la Corte Suprema de Justicia, que señala en su Artículo 2 lo siguiente:

a) “Los derechos que en la Ley y en el presente reglamento se consignan, constituyen garantías mínimas irrenunciables para los empleados judiciales y funcionarios, susceptibles siempre de ser mejoradas atendiendo a sus necesidades y a las posibilidades financieras del Organismo Judicial.”

Este principio está estrechamente ligado con el principio de tutelaridad del Derecho de Trabajo, ya que se da una protección jurídica preferente de manera especial a la parte más débil de la relación laboral, en este caso a los trabajadores del Organismo Judicial, por encontrarse en desventaja económica frente al patrono; así como al principio de garantías mínimas, las cuales no pueden ser renunciadas o disminuidas, en virtud de encontrarse dichos principios protegidos constitucionalmente en los Artículos 102, 103 y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.



En el tema del régimen sancionatorio, este principio lo vemos reflejado ya que una vez establecidas las sanciones disciplinarias que pueden aplicarse a los distintos tipos de faltas que las leyes y reglamentos prevén, estas en el futuro no deben ni pueden agravarse en perjuicio del trabajador, por cuanto que las sanciones ya establecidas se consideran garantías mínimas.

b) “Todo ciudadano guatemalteco tiene derecho a optar a cargos en el Organismo Judicial, los cuales sólo podrán otorgarse de acuerdo a lo que establece la Ley y el presente reglamento.”

c) “No podrá hacerse discriminación alguna para el otorgamiento de los puestos. El hombre y la mujer ciudadanos, cualquiera que sea su condición social, económica, política o religiosa, tendrán iguales oportunidades, responsabilidades y derechos al trabajo, siempre que llenen los requisitos mínimos establecidos para cada puesto.”

Se considera que las dos literales anteriores, se encuentran basadas en el derecho constitucional de igualdad, que encontramos regulado en el Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual establece que todos los guatemaltecos tienen el derecho de gozar de las mismas garantías y derechos que la Constitución Política y demás leyes establecen, sin discriminación alguna, sobre todo cuando se encuentren sometidos o sujetos a cualquier tipo de procedimiento. En cuanto al régimen disciplinario, la igualdad juega un papel importante, ya que todo trabajador del Organismo Judicial debe ser tratado en igualdad de condiciones, sin hacer distinción



entre los mismos. Por lo que las sanciones que se establezcan cuando ellos comentan faltas o infracciones deben responder a criterios similares.

d) "En sus relaciones laborales, los empleados judiciales y funcionarios están sujetos a normas de disciplina y a planes de prestaciones económico-sociales, contempladas en la Ley y en este reglamento."

Se estima que el contenido de esta literal, hace referencia al principio de legalidad, ya que es importante manifestar que las personas se encuentran sujetas expresamente a lo que la ley establece, sobre todo al referimos a la tipificación de faltas e imposición de sanciones, lo cual también lo vemos normado en el Artículo 17 de nuestra Constitución Política de la República de Guatemala, al establecer que: "No son punibles las acciones u omisiones que no estén calificadas como delito o falta y penadas por ley anterior a su perpetración".

e) "Ningún empleado judicial o funcionario podrá atribuirse autoridad o funciones que no estén determinadas en la Ley, en el presente reglamento o en el Manuel de puestos respectivos."

Es importante que se encuentre delimitadas y especificadas las facultades, obligaciones, y competencia de las autoridades dentro de cualquier entidad, en el caso que nos compete, es de suma importancia que las leyes, especialmente las que norman el funcionamiento del Organismo Judicial, delimite y especifique las autoridades competentes para conocer de casos disciplinarios, para que no exista abuso de



autoridad de ninguna persona, o no se tergiversen las normas o se cometan violaciones a los derechos de los empleados de dicho Organismo.

f) “El sistema de servicio civil del Organismo Judicial debe propiciar y mejorar permanentemente la eficiencia en el servicio y garantizar a sus empleados y funcionarios el debido ejercicio y defensa de sus derechos de conformidad con lo que la Constitución Política y las leyes de la República establecen.”

El Organismo Judicial, como Poder dentro del Estado de Guatemala, debe velar porque este cumpla con su función a cabalidad, sobre todo debe velar por la seguridad y buen desarrollo del país, y esto se puede lograr a través de una buena organización interna, por lo que es necesario que se tenga un buen control del Organismo, velando por que se cumplan con las reglas internas y en caso de estas no cumplirse, contar con un medio eficaz para su control y mejoramiento, y poder detectar así cualquier anomalía u obstáculo y encontrar la solución a los problemas que puedan surgir.

Se debe tomar en cuenta, que los principios son reglas o normas fundamentales para regir y orientar la conducta humana, por lo cual es importante la existencia de estos en la ley que nos compete, ya que consisten en fundamentos con los cuales se oriente la aplicación y se otorguen las guías por medio de las cuales se debe dar cumplimiento a los demás preceptos legales que regulen la conducta de los trabajadores del Organismo Judicial.



1.3. Definición

Dentro de la definición de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, es importante resaltar que la misma regula tanto a funcionarios como a empleados de esa institución, por esa razón es conveniente conocer el significado de los mismos, ya que de esa forma se interpreta mejor a quienes se aplica la ley y se establece la diferencia entre uno y otro. Para el efecto el propio Reglamento de la Ley relacionada, Acuerdo 31-2000 de la Corte Suprema de Justicia, establece en su Artículo 3, lo siguiente:

ARTÍCULO 3. Definiciones.

Para los efectos de la Ley y del presente reglamento se establecen las siguientes definiciones:

1. Empleados judiciales: La persona individual que en virtud de nombramiento queda obligado a prestarle sus servicios al Organismo Judicial en los términos que corresponda, a cambio de un salario, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de la autoridad nominadora o de la que corresponda, en ejercicio de la función administrativa. Para su ubicación dentro de la estructura administrativa, los empleados judiciales se identificarán por el área de trabajo y puesto en que se desempeñen, distinguiéndose por auxiliares judiciales y trabajadores administrativos y técnicos;
2. Funcionarios: Es la persona individual investida de la facultad necesaria para tomar decisiones en la esfera de sus atribuciones.



En la teoría moderna existen varios tratadistas que definen a los funcionarios y a los empleados públicos para comprender el significado de los mismos, y para el efecto el tratadista Manuel Ossorio define Funcionario Público así: “Quien desempeña alguna de las funciones públicas. El órgano o persona que pone en ejercicio el poder público. La extensión de este concepto a cuantos intervienen en un servicio público ofrece dificultades cuando su concesión está encomendada a simples particulares, ya que resulta muy violento considerar funcionario público a un auxiliar secundario encargado de la limpieza de vehículos dedicados, a las órdenes de particulares, a recorrer una línea de transporte entre dos pueblos de mayor o menor importancia.”¹

El Licenciado Hugo Haroldo Calderón Morales define funcionario público como: “todas las personas que realizan una actividad dentro de la administración pública. En consecuencia, podremos encontrar dentro de la administración pública funcionarios públicos superiores, funcionarios públicos intermedios y funcionarios públicos menores.”²

Para entender qué son los funcionarios públicos superiores, funcionarios públicos intermedios y funcionarios públicos menores, el referido tratadista los define así: “Funcionarios públicos superiores: Son los encargados de gobernar y tomar las decisiones de carácter político y además son los superiores jerárquicos de la administración y en el caso del Presidente, recordemos que ejerce una doble función, como superior jerárquico de la administración pública y como Jefe de Estado;

¹ Ossorio, Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Pág.428.

² Calderón Morales, Hugo Haroldo, Derecho Administrativo, Parte General, Pág. 240.



funcionarios públicos intermedios: Que coordinan y controlan la ejecución de los planes, programas y proyectos de la Administración Pública. Superiores e intermedios representan al Estado por medio de los órganos de los cuales son titulares, ante otros órganos y entidades del Estado, ante los particulares y ante sus propios subordinados. Son funcionarios de confianza y pueden ser nombrados o destituidos en cualquier momento, salvo que se trate de funcionarios electos popularmente o que la ley señale que deben ejercer el cargo para determinado período. En ese caso, sólo pueden ser removidos por las causas señaladas en la propia ley; Funcionarios públicos menores: Llamados trabajadores o empleados del Estado, burócratas y hasta servidores, son los ejecutores de la actividad administrativa. Realizan tareas intelectuales o manuales; permanecen dentro del servicio civil más tiempo y hacen carrera administrativa. Son nombrados por oposición (salvo los meros operativos –peones-) y únicamente pueden ser removidos con causa justificada. Se rigen principalmente por la Ley de Servicio Civil.”³

En relación al término empleado el tratadista Manuel Ossorio refiere: “Es definido por el Diccionario de la Academia como persona destinada por el gobierno al servicio público (v. EMPLEADO PÚBLICO), o por un particular o corporación, al despacho de los negocios de su competencia o interés. Esta definición es deficiente, porque le falta la nota característica de la relación de *dependencia* con respecto al empleador, ya que se puede intervenir en el despacho de los negocios de otra persona sin tener calidad de empleado, como acontece con la prestación de servicios por profesionales o por trabajadores autónomos. El *empleado*, en su verdadera acepción, lo mismo que el

³ Ibid. Páginas 240 y 241.



trabajador (v.) es una de los sujetos del *Derecho Laboral* (v.).⁴ Y define al Empleado Público como: "Agente que presta servicios con carácter permanente, mediante remuneración, en la administración nacional, provincial o municipal. Se encuentra jerárquicamente dirigido por el funcionario público, por el agente de la administración nacional, provincial o municipal que tiene la representación del órgano al frente del cual se encuentra, con facultades de voluntad y de imperium, con el ejercicio de la potestad pública."⁵

Conociendo el significado de cada término, se puede determinar la diferencia entre funcionarios y empleados del Organismo Judicial, para establecer una definición de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, acorde a la legislación guatemalteca, toda vez que la Constitución Política de la República de Guatemala, estipula en su Artículo 210, lo siguiente: "Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial. Las relaciones laborales de los funcionarios y empleados del Organismo Judicial, se normarán por su Ley de Servicio Civil. Los jueces y magistrados no podrán ser separados, suspendidos, trasladados, ni jubilados, sino por alguna de las causas y con las garantías previstas en la ley", de esa cuenta se encuentra el fundamento constitucional de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, que a la vez establece a quiénes está dirigida e integra nuestra Carta Magna con el Decreto 48-99 del Congreso de la República de Guatemala.

Por todo lo expuesto, se puede definir la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial como un conjunto de disposiciones de carácter público, que regula las relaciones

⁴ Ibid. Pág. 361.

⁵ Ibid. Pág. 362.



laborales de los funcionarios y empleados del Organismo Judicial, en todo lo concerniente a ingresos, ascensos, nombramientos, traslados, permutas, derechos, deberes, prohibiciones, régimen de salarios, prestaciones laborales, jornadas de trabajo, horarios, descansos, faltas, sanciones, procedimiento disciplinario, causas para la terminación de la relación laboral, y los medios de impugnación contra las resoluciones administrativas que afectan a los trabajadores y que pueden también ser aplicables a los jueces y magistrados en lo que corresponda.

1.4. Características

El servicio civil, se distingue por tener peculiaridades especiales que lo hacen notable frente a otras instituciones del derecho, las que se pueden enumerar de la manera siguiente:

- a) "De conformidad con la teoría bilateral tiene por su parte un acto administrativo de nombramiento o investidura;
- b) Concurren la voluntad del Estado que decide el nombramiento y la voluntad del particular que acepta el cargo;
- c) Se dan efectos jurídicos debido a la relación funcional que se da entre el Estado y el particular (derechos y obligaciones), al respecto podemos mencionar que al servidor público se le pagan las remuneraciones y prestaciones a que legalmente tienen derecho y el derecho del mismo Estado es el de exigir al funcionario que ejerza las funciones que por mandato legal está obligado a cumplir, entre las obligaciones que se derivan del Estado está el de pagar las remuneraciones y prestaciones a que legalmente tienen derecho el servidor



público y obligación del funcionario a ejercer las competencias y funciones que la Ley le otorga;

- d) Se persigue el bien común a través del Servicio Público, los derechos y obligaciones que están contemplados en la Ley, tal y como lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 1, al manifestar la protección a la persona, siendo el mismo Estado el que se debe organizar para proteger a la persona y a la familia, tomando como su fin supremo la realización del bien común.”⁶

1.5. Naturaleza jurídica

La naturaleza jurídica referente al servicio civil del Organismo Judicial es de carácter público y esencial, y será ejercido por las autoridades, empleados y funcionarios con responsabilidad y transparencia.

Mucho se ha discutido dentro de los diferentes autores, sobre la naturaleza jurídica del servicio civil, también conocido como relación funcional, sin embargo, haré referencia de tres teorías fundamentales para determinar la misma las cuales son:

- a) “Teoría Unilateral: Manifiesta que la relación funcional tiene naturaleza de un acto o de soberanía del Estado, que fija las condiciones de orden público, para que se desarrollen esta clase de vínculos jurídicos. Por lo que esta teoría sostiene que la relación funcional es un acto unilateral del Estado;

⁶ Ibid, Pág. 236.



- b) Teoría Bilateral: Explica que la naturaleza jurídica de la relación funcional tiene por una parte un acto administrativo de nombramiento o investidura en donde concurren la voluntad del Estado que decide y la del particular que acepta el cargo. Dentro de esta teoría se afirma que la relación funcional es un acto contractual; y
- c) Las teorías que consideran a la relación funcional como un acto condición.”⁷

En relación a la naturaleza jurídica de la relación funcional o servicio civil, que existe entre el Estado (patrono) y sujeto o particular (trabajador = funcionario o empleado público), es importante conocer los sistemas de ingreso que contiene el Servicio Civil, entre los cuales podemos mencionar las siguientes:

- Ingreso por selección: éste sistema consiste en que el particular puede ingresar al Servicio a través del examen de oposición.
- Ingreso mixto: este sistema consiste en que todos los ciudadanos tienen el derecho de ingresar al servicio civil, siempre y cuando demuestren sus capacidades para el ejercicio del cargo, mediante el examen; esta forma de sistema de ingreso lo encontramos regulado dentro de la Constitución Política de la República de Guatemala, en el título número dos, capítulo número dos, Derechos Sociales, sección novena, que en el Artículo 113, establece que los guatemaltecos tienen derecho a optar a empleos o cargos públicos y para su otorgamiento no se atenderá más que a razones fundadas en méritos de capacidad, idoneidad y honradez.

⁷ Ibid, Pág. 237.



Sin embargo, lo anterior obedece a lo establecido en la Ley de Servicio Civil, pero en relación a la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, se comprende de la siguiente manera:

- **Sistema de oposición.** Este sistema consistente en una serie de ejercicios en que los aspirantes a un puesto de trabajo muestran su respectiva competencia y superan las pruebas respectivas. Se establece el sistema de oposición, mediante el cual toda persona tiene derecho a optar a los cargos a que se refiere esta la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial. Los nombramientos deberán hacerse únicamente sobre la base de la preparación, experiencia, capacidad y honradez. Sin embargo, para los puestos de apoyo logístico directo al Presidente del Organismo Judicial y Magistrados de la Corte Suprema de Justicia no le es aplicable lo dispuesto en este sistema.

- **Sistema de clasificación de puestos y salarios.** Este sistema es el que proporciona los criterios técnicos, procedimientos, parámetros, metodología e instrumentos generales para la clasificación de los puestos y salarios de los empleados judiciales. También establece que todo trabajo realizado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, debe ser remunerado en forma igualitaria.

El ordenamiento jurídico laboral, específicamente en la Ley del Servicio Civil, y en el Reglamento de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, desarrolla en forma concreta el concepto de funcionario público, y la relación funcional (servicio civil) existente con el Estado, por lo que cabe señalar lo que establece la doctrina atendiendo a las siguientes clasificaciones:



“a) Ingreso por elección: Es aquella en que la generalidad de los ciudadanos designan cierto número de representantes o por designación de quien tiene la autoridad para cubrir el cargo o desempeñar el empleo, que en el derecho político representa el ejercicio del derecho del sufragio, esto viene siendo la elección o nombramiento por el sufragio popular no sólo un triunfo o un halago, sino también el origen de obligaciones sancionadas, incluso penalmente.

b) Ingreso por nombramiento: Este tipo de relación funcional se deriva cuando el superior jerárquico de la administración pública, tiene la facultad de nombrar a sus subordinados; y para que el superior jerárquico pueda realizar dicho acto, puede realizarlo de las siguientes formas:

- **Nombramiento discrecional: Este tipo de nombramiento se desarrolla cuando el Superior jerárquico puede hacer el nombramiento, observando sólo los requisitos que deben cumplir.**
- **Nombramiento condicionado: Normalmente queda a condición una persona entre varios candidatos.**
- **Nombramiento reservado: Este tipo de nombramiento es el que se realiza tomando en cuenta la carrera administrativa y el sometimiento obligatorio al examen de oposición.**
- **Ingreso por contrato: Éste se verifica normalmente para las consultarías generalmente de profesionales o técnicos, por tiempo definido o por trabajos específicos y al finalizar el tiempo o concluido el trabajo para los que fueron contratados el contrato finaliza y se contrata a base de honorarios profesionales,**



en esta clase de contratos hay que tomar en cuenta la experiencia del contratado en consultoría o por medio de examen de oposición.”⁸

1.6. Preceptos fundamentales

Los preceptos fundamentales son aquellos sin los que la ley no pudiera existir, toda vez que se entiende por precepto: “Cada una de las instrucciones o reglas que se dan o establecen para el conocimiento o manejo de un arte o facultad”,⁹ y por fundamental: “Que sirve de fundamento o es lo principal en algo”,¹⁰ y la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, tiene como precepto fundamental su “objeto” el cual es regular las relaciones laborales entre el Organismo Judicial y sus empleados y funcionarios, siendo aplicable también para los jueces y magistrados en lo que corresponda, de conformidad con las disposiciones de la Ley de Carrera Judicial; Y su “ámbito material de aplicación” el cual será ejercido por las autoridades, empleados y funcionarios con responsabilidad y transparencia, para su eficaz desarrollo.

Como resultado de la creación de esta ley, ha surgido el sistema de carrera para el personal auxiliar y los trabajadores administrativos y técnicos del Organismo Judicial, el cual hoy en día se conoce como Sistema del Servicio Civil del Organismo Judicial, que les permite desarrollarse en dicha institución, como persona, como trabajador y como profesional, esto según el área en que presten sus servicios. Para el ingreso a la carrera de auxiliar judicial, trabajador administrativo y técnico, se requiere de sistemas

⁸Ibid, Pág. 239.

⁹ Real Academia Española, Diccionario de la Lengua Española, Tomo II, Pág. 1817.

¹⁰ Ibid, Tomo I, Pág. 1099.



tales como: sistemas de selección, promoción, evaluación del desempeño, capacitación y régimen disciplinario, lo que permite ubicar al personal en el área específica a su capacidad y conocimiento.

Ahora bien, dentro del sistema de selección de personal, se encuentra el sistema de oposición, que es el procedimiento selectivo consistente en una serie de ejercicios en que los aspirantes a un puesto de trabajo muestran su respectiva competencia y superan las pruebas respectivas. Este sistema establece que toda persona tiene derecho a optar a los cargos a que se refiere la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, y que los nombramientos deberán hacerse únicamente sobre la base de la preparación, experiencia, capacidad y honradez. La excepción a este sistema son los puestos de apoyo logístico directo al Presidente del Organismo Judicial y Magistrados de la Corte Suprema de Justicia, toda vez que no forman parte de la carrera administrativa. De manera que, para que funcione este y otros sistemas de selección de personal y administración del mismo, es importante la existencia del sistema de clasificación de puestos y salarios, pues este es el que proporciona los criterios técnicos, procedimientos, parámetros, metodología e instrumentos generales para la clasificación de los puestos y salarios de los empleados judiciales. El sistema de clasificación de puestos y salarios es de suma importancia pues se enfoca a que todo trabajo realizado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, debe ser remunerado en forma igualitaria, evitando de esa manera preferencia o discriminación alguna.



- **Categorías de empleados judiciales:** El Organismo Judicial divide a los empleados judiciales para su mejor ubicación y desarrollo en su puesto de trabajo en dos categorías que son:

- a) Auxiliares Judiciales;
- b) Trabajadores administrativos y técnicos.

- **Auxiliares judiciales.** Son auxiliares judiciales:

- a) Secretarios de tribunales.
- b) Oficiales.
- c) Notificadores.
- d) Comisarios.

- **Trabajadores administrativos y técnicos:** Los trabajadores administrativos y técnicos, son todos aquellos que desempeñan labores de apoyo técnico o administrativo a la función judicial, y que no prestan sus servicios como Secretarios de tribunales, ni como Oficiales, ni como Notificadores, ni mucho menos como Comisarios, pues de ser así se convertirían en auxiliares judiciales.

Resulta conveniente determinar qué son los Preceptos Fundamentales, establecidos en la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, puesto que señalan las líneas directrices, que indican la diferencia entre cada sistema creado para el desarrollo de dicha institución, así como la categoría que ocupa cada trabajador, pues de esa manera se comprende a quien se refiere cuando se utilizan los términos empleados y desarrollados en el presente trabajo de investigación.



1.7. Marco legal del servicio civil del Organismo Judicial en Guatemala

Dentro de las normas que regulan y protegen las relaciones entre los empleados y funcionarios públicos con el Organismo Judicial, existe una diversidad de leyes que son de carácter superior como de carácter inferior, y todas tienen contemplado la relación jurídica (relación de trabajo) entre el Estado y el particular contratado, pues es a partir del momento en que la persona acepta y toma posesión, que contrae derechos y obligaciones para con el Estado y viceversa, de manera que ambas partes se rigen por las leyes que a continuación se enumeran:

- Constitución Política de la República de Guatemala;
- Código de Trabajo, Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala;
- Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, Decreto número 48-99 del Congreso de la República de Guatemala;
- Reglamento General de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, Acuerdo Número 31-2000, de la Corte Suprema de Justicia;
- Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito por el Sindicato de Trabajadores del Organismo Judicial y la Corte Suprema de Justicia;
- Ley del Organismo Judicial, Decreto 2-89, del Congreso de la República de Guatemala;
- Ley de la Carrera Judicial, Decreto 41-99, del Congreso de la República de Guatemala;
- Reglamento de la Ley de la Carrera Judicial, Acuerdo número 6-2000, de la Corte Suprema de Justicia;



- Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado, Decreto número 63-88 del Congreso de la República de Guatemala;
- Reglamento de la Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado, Acuerdo Gubernativo Número 1220-88, del Presidente de la República de Guatemala;
- Ley Orgánica del Presupuesto, Decreto número 101-97 del Congreso de la República de Guatemala;
- Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, Decreto número 71-86 del Congreso de la República de Guatemala;
- Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Decreto número 295 del Congreso de la República de Guatemala;
- Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público, Decreto número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala.

Cada una de las normas enumeradas en este capítulo, tiene como propósito general regular, armonizar y desarrollar las relaciones y los intereses mutuos de los trabajadores y del Organismo Judicial, con el objeto de lograr su estabilidad laboral, la mayor eficiencia en el trabajo que desempeñan y su mejor funcionamiento para cumplir con el fortalecimiento y modernización de la administración de justicia, logrando en su conjunto el cumplimiento del principio hermenéutico que se refiere a que las normas deben interpretarse como un conjunto armónico, en el significado de que cada parte debe determinarse en forma acorde con las restantes, que ninguna disposición debe ser considerada aisladamente y que debe preferirse la conclusión que armonice y no la que coloque en pugna a las distintas cláusulas del texto.



CAPÍTULO II

2. Organización del servicio civil del Organismo Judicial

2.1. Órgano superior

El Presidente de la Corte Suprema de Justicia y del Organismo Judicial, es a quien corresponde con exclusividad la administración superior del Servicio Civil. Para el efecto es necesario conocer la definición de la palabra Administración, al respecto el tratadista Bielsa la define como: "Ordenamiento Económico de los medios de que se dispone y uso conveniente de ellos para proveer a las propias necesidades;"¹¹ el tratadista J.D. Money, señala que administración es: "El arte o técnica de dirigir o inspirar los demás con base en un profundo y claro conocimiento de la naturaleza humana;"¹² y según el tratadista Merkl, la administración es: "Toda actividad humana planificada para alcanzar determinados fines humanos."¹³ Por lo que se concluye en que la administración es la actividad que se realiza a través de los medios necesarios, para alcanzar determinados fines.

Tal como se indicó al principio del párrafo anterior, la administración superior del Servicio Civil corresponde con exclusividad al Presidente de la Corte Suprema de Justicia y del Organismo Judicial, pero para los efectos de la administración del servicio civil, se creó el Sistema de Recursos Humanos que tiene como sus funciones

¹¹ Citado por Ossorio, Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Pág. 36.

¹² Citado por Calderón Morales, Hugo Haroldo. Derecho Administrativo I. Pág. 3.

¹³ Ibid. Pág. 3.



principales la administración de personal, la clasificación de puestos y, la administración de los salarios y otros servicios complementarios.

2.2. Administración Pública:

Al haber analizado algunas definiciones de administración desde el punto de vista general, se estudiará en forma especial la administración que el Estado realiza a través de sus diferentes órganos que lo conforman, lo cual constituye la Administración Pública.

- Definición: Para definir la Administración Pública, existen diferentes criterios dentro de los cuales mencionaremos los siguientes: Villegas Basavilbaso, define la Administración Pública así: "La Administración es una de las actividades del Estado que tiene por objeto la satisfacción directa e inmediata de las necesidades colectivas por medio de actos concretos dentro del orden jurídico y de acuerdo con los fines de la Ley".¹⁴

Para Guillermo Cabanellas, la Administración Pública "es el poder ejecutivo en acción, con la finalidad de cumplir y hacer cumplir cuanto interesa a la sociedad en las actividades y servicios públicos".¹⁵

La Administración Pública, es la actividad administrativa de los órganos del Estado en todos sus escalas o jerarquías".¹⁶

¹⁴ Apuntes de derecho administrativo. Pág. 37.

¹⁵ Diccionario enciclopédico de derecho usual. Pág.170.



Para Marienhoff, citado por Prat, define a la Administración Pública como "Actividad práctica, permanente y concreta del Estado (criterio objetivo, material), que tiende a la satisfacción inmediata de las necesidades de grupo social y de los individuos que lo integran (criterio finalista). Fiel a sus afirmaciones Marienhoff, no introduce a esta definición ningún criterio subjetivo y combina dos elementos de base de la concepción objetiva".¹⁷

El Licenciado Hugo Haroldo Calderón Morales, define la Administración Pública, como: "El conjunto de Órganos Administrativos que desarrollan una actividad para el logro de un fin (Bienestar General), a través de los Servicios Públicos (que es el medio de que dispone la Administración Pública para lograr el bienestar general), regulada en su estructura y funcionamiento, normalmente por el Derecho Administrativo"¹⁸

Atendiendo a estas definiciones la administración pública es: Una actividad que realiza el Estado, a través de sus Órganos Administrativos respectivos que prestan los Servicios Públicos, con la finalidad de buscar el Bien Común o Bienestar General.

Algunos autores consideran a la Administración Pública como una ciencia, otros como un arte y otros como una técnica.

Los que la consideran como una ciencia señalan que la Administración Pública sustenta principios elaborados por medio de investigación, los cuales integran la teoría administrativa.

¹⁶ Ossorio, Manuel, Ob. Cit. Pág. 37.

¹⁷ Calderón Morales, Ob. Cit. Pág. 5.

¹⁸ Ibid. Pág. 7.



Para los que afirman que es una arte, la consideran así porque administrar constituye una habilidad de las personas.

Los que la consideran como una técnica establecen que la Administración debe tomarse como un gran aparato orgánico cuyos únicos problemas son precisamente los relativos a su montaje y manejo técnico, por lo que resultaría preferible llamarla Técnica de la Administración y no Ciencia de la Administración.

Para el presente estudio la Administración Pública, es una ciencia, teniendo presente que para hacer efectiva esa ciencia, hasta cierto punto se necesita del arte o de una técnica.

- Elementos: Dentro de los elementos más notorios de la Administración Pública, se pueden pronunciar los siguientes:

a) Como una actividad del Estado: porque para realizar el bien común o el bienestar general, el Estado debe realizar una actividad a través de los Órganos Administrativos prestando los Servicios Públicos necesarios, tomando en cuenta a estos como instrumentos o medios de los cuales puede disponer la Administración Pública para el logro de su propósito.

b) Órgano administrativo: Los órganos administrativos son todos aquellos órganos de que dispone la Administración Pública por medio de la cual se manifiesta la Personalidad del Estado, encargándose de realizar la actividad que debe desarrollarse para el logro del bien común o bienestar general.



Zanobini, define el órgano administrativo diciendo que: "es el conjunto de elementos personales, materiales, concretos y abstractos, debidamente ordenados en sí y dirigidos al fin de la actividad que debe ser ejercitada"¹⁹

El órgano de una persona de derecho público es la institución que desempeña una o varias personas físicas que gozan de competencia para ejercer una o varias funciones públicas."²⁰

c) El servicio público: Es el medio que la Administración Pública utiliza para el logro del bienestar general o bien común.

La finalidad de la Administración Pública es la satisfacción de las necesidades, por imperativo constitucional. Significando con esto que toda su actividad debe dirigirse a esa finalidad. La forma o instrumento para lograrlo es el Servicio Público.

Al definir el Servicio Público diremos que es: "El conjunto de actividades que desarrolla el Estado en forma directa o indirecta, con la finalidad de satisfacer necesidades sociales, a toda la población, por imperativo constitucional."

d) Finalidad: La administración Pública tiene como finalidad el bien común o bienestar general. Es un imperativo constitucional, expresado en el Artículo 1º. De la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual refiere: Protección a la persona. El

¹⁹ Citado por Calderón Morales, Hugo Haroldo, Ob.Cit. Pág. 81.

²⁰ Ibid. Pag. 81.



estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común.

- Características de la administración pública: Guillermo Cabanellas establece las siguientes características de la Administración Pública:

- a) La autoridad: Sin ésta no se puede ordenar, exigir, ni imponer nada;
- b) La responsabilidad: Para no ser un deber tiránico o arbitrario
- c) La independencia: porque no solo ejecuta, sino dispone y organiza;
- d) La generalidad: esta debe de prevalecer en sus principios, aún cuando se concrete su acción en grupos o personas determinadas;
- e) La permanencia: Por la naturaleza de sus fines;
- f) La energía: que ratifica su autoridad;
- g) La prontitud: que refuerza la confianza que suscita; y
- h) La capacidad: Esta se base en los conocimientos y dotes de carácter de los miembros en que encarna.

2.3. Autoridad nominadora

Para atender los asuntos relacionados con los empleados y funcionarios del Organismo Judicial, al efecto relación funcional, la competencia del servicio civil se distribuye así: la Corte Suprema de Justicia es la autoridad nominadora para los puestos contemplados en el sistema de Carrera de Auxiliar Judicial y el Presidente del Organismo Judicial lo es para los puestos contemplados en el sistema de Carrera de Trabajador Administrativo y



Técnico, y al respecto se indican las atribuciones de la autoridad nominadora de la siguiente manera:

- Atribuciones de la autoridad nominadora: Es competencia de la autoridad nominadora nombrar y remover a los empleados y funcionarios judiciales, la cual actuará por conducto de los órganos administrativos correspondientes.

- Prohibiciones de la autoridad nominadora: La forma en que se organiza el Servicio Civil del Organismo Judicial, en sus relaciones empleados y funcionarios judiciales con la institución relacionada, contempla prohibiciones específicas para la autoridad nominadora de que se trate, además de las contenidas en otras leyes, por lo que atendiendo al Artículo 28 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, Decreto 48-99 del Congreso de la República de Guatemala, esas prohibiciones son:

a) "Nombrar, dentro de los grados de ley, a los parientes del Presidente del Organismo Judicial o de los Magistrados de la Corte Suprema de Justicia, en los puestos de Jefes de Unidades Administrativas.

b) Nombrar o promover a un trabajador sin que exista la respectiva vacante o cargo disponible, conforme lo establezca el Manual de Clasificación y Evaluación de Puestos y Salarios, o bien cuando se trate de un nombramiento del servicio por oposición, cuando el aspirante no haya participado en el concurso de oposición o no haya resultado entre los diez mejores candidatos.

c) Despedir sin justa causa justificada, y sin utilizar el debido proceso, a los empleados



y funcionarios judiciales.

- d) Nombrar o permitir que trabajen cónyuges o parientes dentro de los grados de ley, en una misma unidad judicial o administrativa."

En relación a esta normativa, el servicio civil del organismo judicial, queda libre de la elección de personal, por amistad, afinidad o compadrazgos, toda vez que la ley es clara cuando indica que existe un procedimiento para ingresar a trabajar a ese Honorable Organismo encargado de administrar la justicia en nuestro país.

2.4. Regímenes de servicio

La organización del servicio civil del organismo judicial, está integrada para la selección de personal atendiendo a ciertos regímenes que responden al procedimiento de selección, nombramiento, evaluación de desempeño, ascenso y remoción, y se utilizará únicamente cuales quiera de los regímenes siguientes, según sea los puestos de que se trate:

- a) Puestos del régimen del servicio de oposición.
- b) Puestos del régimen del servicio de libre nombramiento y remoción.

2.5. Puestos del régimen del servicio de oposición

Cuando se hace mención al régimen de oposición se refiere al procedimiento para el nombramiento en puestos con funciones permanentes que aparezcan señalados como



tales, específicamente, en el Manual de Clasificación y Evaluación de Puestos y Salarios del Organismo Judicial.

2.6. Puestos del régimen del servicio de libre nombramiento y remoción

Los puestos del régimen de libre nombramiento y remoción son los que prestan apoyo logístico directo al Presidente del Organismo Judicial y Magistrados de la Corte Suprema de Justicia. Ahora bien, la excepción que tienen estos puestos, es que en ningún caso formarán parte de la carrera administrativa, pero si deberán estar contemplados en el sistema de clasificación de puestos y salarios que se describe a continuación:

- **Clasificación y evaluación de puestos:** En el Organismo Judicial, cada puesto asignado debe estar contenido en el Manual de Clasificación y Evaluación, controlado por Recursos Humanos, quien toma en cuenta la responsabilidad asignada al puesto y los requerimientos que éste exige del empleado, en cuanto a conocimiento, preparación, experiencia, aptitud, rendimiento y capacidad. Cada puesto deberá asignarse a un grupo ocupacional y a una categoría salarial.

- **Derechos adquiridos:** El Servicio Civil del Organismo Judicial establece claramente que los cambios de régimen y clasificación no afectan los derechos adquiridos, salvo los que expresamente se limiten en la ley de la materia, entendiéndose por derechos adquiridos: "El incorporado definitivamente al patrimonio de su titular por haberse cumplido los presupuestos de hecho necesarios, según la Ley vigente, para darle nacimiento, por oposición a las "simples expectativas", meras "posibilidades" de que el



*derecho nazca. La distinción tiene importancia por cuanto, comúnmente, los ordenamientos disponen que las leyes retroactivas no pueden violar los derechos adquiridos, pero sí las meras expectativas.*²¹

2.7. Régimen disciplinario

- Antecedentes y origen: El régimen disciplinario del Organismo Judicial, surge en forma ordenada y se regula en nuestra legislación, con la creación de la Ley de la Carrera Judicial y la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, las cuales entraron en vigencia en el año de 1,999, esto para complementar lo contenido en la Ley del Organismo Judicial, que contempla que la Corte Suprema de Justicia y el Presidente de esa entidad, tienen la atribución de administrar al Organismo Judicial, y entre las atribuciones administrativas asignadas a la Corte Suprema de Justicia, establece el Artículo 54 de la Ley del Organismo Judicial, que están las de nombrar, permutar, trasladar, ascender, conceder licencias, sancionar y remover a los jueces, secretarios y personal auxilia, de los tribunales que corresponda.

Resulta ser que el procedimiento aplicado por la Corte Suprema de Justicia cuando era la encargada de sancionar a jueces y magistrados, era iniciado por denuncia presentada y/o por investigación ordenada a la Supervisión General de tribunales, quien a su vez rendía el informe respectivo y la Corte en pleno, conocía y votaba al respecto de los hechos denunciados, tomando la decisión de sancionar con su suspensión o destitución, según fuera el caso. Teniendo motivo para remover a un juez, con sólo

²¹ Ossorio, Manuel, Ob. Cit. Pág. 726.



observar una conducta incompatible con la dignidad ajena a la judicatura, o por la votación de la mayoría absoluta de sus miembros, cuando estimaban que la permanencia del juez en el ejercicio de su cargo era inconveniente para la administración de justicia y en los casos de delito flagrante. La suspensión de jueces era acordada por períodos no mayores de treinta días, para proceder a investigar la conducta del juez, en caso que se sospechara que tal funcionario cometía negligencia o ilegalidad. En caso que el funcionario investigado y sancionado poseía la calidad de magistrado, la Corte Suprema de Justicia solicitaba al Congreso de la República de Guatemala, la remoción de tal funcionario, por las mismas formas, casos y condiciones de los jueces. En ambas situaciones era la encargada de dictar medidas y resoluciones administrativas, pues la ley le otorgaba esa facultad.

En relación a las atribuciones que le corresponden al Presidente del Organismo Judicial, se encuentran las de nombrar, permutar, trasladar, ascender, conceder licencias, sancionar y destituir a los funcionarios y empleados administrativos que le correspondan.

Ha sido de beneficio para los empleados y funcionarios judiciales, la creación de la Ley de la Carrera Judicial y la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, pues a partir de allí se inicia la aplicación del régimen disciplinario a través de los entes creados, siendo estos, la Junta de Disciplina Judicial y la Unidad de Régimen Disciplinario del Organismo Judicial, quienes tienen la facultad y competencia de sancionar, por medio del procedimiento disciplinario administrativo. En ese sentido se puede decir que el régimen disciplinario comprende el conjunto de normas o reglas que una institución u



organización cualquiera, crea con el fin de mantener una disciplina dentro de ella, estableciéndose que la función disciplinaria le corresponde al patrono, quien al imponer sanciones a sus trabajadores, éstas deben estar previamente establecidas, justificadas e impugnables, para garantizar los principio constitucionales de derecho de defensa, de legalidad y el debido proceso.

El Estado está facultado para imponer a funcionarios y empleados públicos, las sanciones establecidas en las leyes y ordenamientos emitidos al respecto. Por esa razón, le corresponde al Organismo Judicial, aplicar la legislación administrativa disciplinaria existente por medio del Régimen Disciplinario.

- Definición: Se encuentra regulado en el Artículo 6 del Reglamento General de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, la integración del Sistema de Recursos Humanos, y dentro de las unidades administrativas que lo conforman, encontramos en su literal d) a la Unidad de Régimen Disciplinario. Esta unidad es la encargada de sancionar las faltas cometidas por los auxiliares judiciales y empleados administrativos del Organismo Judicial, a través de procedimientos administrativos disciplinarios contemplados en la Ley citada y en su Reglamento. La función esencial de esta Unidad, es la tramitación de expedientes relacionados con las faltas calificadas según su gravedad, ya sean leves, graves o gravísimas, y la imposición de sanciones según el caso en concreto.

Según la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial, Decreto 48-99, del Congreso de la República de Guatemala, ésta Unidad es el único ente sancionador de los empleados



judiciales, que hayan cometido una infracción calificada como falta en la ley. Únicamente en el caso que corresponda una sanción de destitución, esta deberá ser impuesta por la toma la autoridad nominadora; es decir para auxiliares judiciales es la Corte Suprema de Justicia y para empleados administrativos y técnicos la Presidencia del Organismo Judicial.

Esta Unidad debe velar por el cumplimiento de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial y su Reglamento en todo lo que le compete; así como proporcionar a la Gerencia de Recursos Humanos, estadísticas cuantitativas y cualitativas sobre las diversas quejas, con el propósito de tomar medidas correctivas y/o preventivas en las áreas de dotación, administración y desarrollo.

Este órgano administrativo, se encuentra organizado de la siguiente manera: a) Un Coordinador General, quien es la máxima autoridad de la Unidad; b) Cinco coordinadores adjuntos, que tienen bajo su responsabilidad el conocimiento y juzgamiento de las faltas disciplinarias; c) cinco oficiales de trámite, bajo la dependencia de cada coordinador adjunto; d) Tres notificadores; e) Una secretaria; f) una secretaria recepcionista; y e) Dos auxiliares de mantenimiento.

La Unidad de Régimen Disciplinario tiene como objetivo asegurar el debido proceso en los expedientes disciplinarios; aplicar sanciones, para generar un proceso educativo dentro del personal del Organismo Judicial y así mejorar la atención al usuario interno y externo.



La palabra régimen se define así: "Sistema de gobierno. Manera de regir o regirse. Normas o prácticas de una organización cualquiera, desde el Estado hasta una dependencia o establecimiento particular"²² y disciplinario: "Referente a la disciplina o que la implica"²³ Estas dos definiciones hacen referencia a lo que es el Derecho Disciplinario, el cual se define así: "El de castigar, pero sin relieve penal. Se reconoce en todas las esferas de la vida, desde la corrección paterna permitida sobre los hijos hasta el severo régimen de los cuarteles, campamentos y ejércitos de campaña, pasando por el que asegura el buen servicio y la debida jerarquía en los empleos públicos, en las relaciones laborales, en la administración de justicia."²⁴ A partir de esas definiciones se puede entender que el Régimen Disciplinario del Organismo Judicial, comprende: El conjunto de normas o reglas vigentes, establecidas con el objeto de mantener la disciplina administrativa en su institución, en las cuales comprende la regulación de las faltas derivadas de las acciones u omisiones en que incurrir empleados y funcionarios de ese poder del Estado, en el desempeño de sus atribuciones y que por su naturaleza son susceptibles de sancionar.

Este régimen se encuentra regulado en el Decreto 41-99 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de la Carrera Judicial, y su Reglamento Acuerdo número 6-2000 de la Corte Suprema de Justicia; y en el Decreto 48-99 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, y su Reglamento Acuerdo número 31-2000 de la Corte Suprema de Justicia.

²² Ossorio, Manuel, Ob. Cit. Pág. 821.

²³ Ibid. Pág. 334.

²⁴ Ibid. Pág. 305.



Cabe señalar que al momento en que un empleado o funcionario judicial, incurre en alguna falta o infracción contenida en las leyes relacionadas, le pueden generar responsabilidad de tres tipos que son: a) penal, b) civil, y c) administrativa, las que son independientes entre sí, pero que la sanción de una de ellas no excluye la imposición de las sanciones contenidas en las otras ramas del derecho.

Como un ejemplo de esto se da cuando el servidor dentro del ejercicio de sus funciones causa con su conducta un daño patrimonial a la administración o a un tercero, surge la responsabilidad civil de carácter estrictamente pecuniario. Responsabilidad de la que el Estado es responsable subsidiariamente por hechos dañosos a terceros. Y, si la conducta ejecutada por el servidor público es típicamente antijurídica, es decir encuadra dentro de un tipo penal, también será puesta del conocimiento del Ministerio Público, para el inicio de la investigación y su posterior resolución en los Tribunales ordinarios, en respeto de una serie de derechos y garantías propios del proceso penal. Finalmente, si el servidor realiza una conducta de las tipificadas dentro del régimen disciplinario, también podrá hacerle responder, sobre la idea de que una trasgresión de un deber tiene efectos múltiples.

La trasgresión de un deber no tiene siempre efectos unívocos, ya que puede consistir en la violación de una norma meramente disciplinaria, sin otras consecuencias, o pueden configurar un delito del derecho penal, o implicar el resarcimiento patrimonial del daño causado. Esta multiplicidad de efectos determina las diferentes clases de responsabilidad del funcionario, la disciplinaria o administrativa, la penal y la civil o patrimonial. Estas responsabilidades no son excluyentes, por lo que un mismo hecho



violatorio de un deber jurídico del servidor puede generar los tres tipos de responsabilidad y, por lo tanto, tres tipos de sanciones diferentes. Aquí los principios de *nom bis in idem* o *noter in idem* no son inaplicables por cuanto se trata de tres géneros distintos de responsabilidad, cada uno con su dominio propio; las tres responsabilidades tienen finalidades específicas e inconfundibles, por lo que el clásico principio sería violado únicamente en el supuesto de tratarse de responsabilidades y sanciones de la misma especie.

- Naturaleza Jurídica: Por naturaleza jurídica se entiende la “calificación que corresponde a las relaciones o instituciones jurídicas conforme a los conceptos utilizados por determinado sistema normativo.”²⁵ El régimen disciplinario del organismo judicial es de naturaleza jurídica pública, pues se deriva precisamente de la potestad que tiene el Estado de sancionar, de lo cual existen teorías que la explican. Entre esas teorías se encuentran una, que se sustenta en la relación contractual entre el empleado público y el Estado, dividiéndose la percepción de la naturaleza al referirse a contratos de orden público y otros de derecho administrativo. Así también se trata esta relación dentro de lo que comprenden los contratos de adhesión. Pero, la teoría más acertada es la que considera la relación de empleo de orden estatutario, lo anterior debido a que los derechos y obligaciones de los agentes de la administración deben de estar establecidos de forma previa y clara en lo que se denomina usualmente, estatuto de los funcionarios.

²⁵ Ossorio Manuel, Ob. Cit. Pág. 609.



En el caso de los servidores judiciales el régimen de empleo es regido por el derecho público, donde impera la legislación laboral, así se desprende de las leyes que lo regulan, tanto las normas contenidas en la Ley de la Carrera Judicial, Decreto 41-99 del Congreso de la República de Guatemala, Ley del Organismo Judicial, Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala; y en la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, Decreto 48-99 del Congreso de la República de Guatemala, ya que previamente a su nombramiento se tienen claramente definidas las condiciones de empleo.

Se debe realizar una diferencia entre lo que comprende la acción disciplinaria de la actividad propiamente jurisdiccional, ejercida esta última con exclusividad por jueces y magistrados, en la función de administrar justicia. Ya que del desempeño de esa función jurisdiccional pueden devenir y encuadrar la acción y omisión de tales funcionarios, en ilícitos disciplinarios de los contenidos en los Artículos 39, 40 y 41 de la Ley de la Carrera Judicial referentes a las faltas leves, faltas graves y faltas gravísimas en su orden respectivamente.

Esto, por supuesto, se origina de la función administrativa que realiza el Poder Judicial, que se rige por la Ley de la Carrera Judicial y su Reglamento, así como la normativa y principios propios del derecho administrativo. Dentro de las potestades sancionadoras se encuentran las correctivas y las disciplinarias. Dentro de las facultades propias del Estado y de la administración pública en general se encuentra la potestad sancionatoria, la cual puede clasificarse en potestad correctiva y potestad disciplinaria.



La primera tiene por objeto sancionar las infracciones a las órdenes u mandatos de la Administración Pública, es decir, a las acciones u omisiones antijurídicas de los individuos, sean o no agentes públicos, y el contenido de las normas que la regulan constituye el derecho penal administrativo.

La segunda, tiene por objetivo exclusivo sancionar las violaciones de los agentes públicos a sus deberes jurídicos funcionales, siendo que el contenido de las normas que la regulan constituye el derecho penal disciplinario.

Este régimen es una especie de la potestad sancionadora del Estado, de la que dimana, potestad que es la facultad de, por lo menos, un mínimo de poder para que ésta aplique sanciones disciplinarias a sus funcionarios o empleados cuando falten a sus deberes. La aplicación de esta potestad disciplinaria requiere por tanto el ejercicio jurídico del empleo público o de la función, y la existencia del vinculum iuris entre la Administración y el agente. A ese respecto se refiere que la razón de la existencia de la potestad sancionadora de la administración se encuentra en la violación que puede ser por omisión o por acción por parte de los administrados, de las normas imperativas y prohibitivas del ordenamiento administrativo vigente. La potestad disciplinaria tiene como fin primario la observancia de las normas de subordinación jerárquica y el cabal cumplimiento de los deberes y obligaciones atinentes a la función.

- Los órganos competentes del régimen disciplinario según su jerarquía son: La Corte Suprema de Justicia, que es un órgano colegiado integrado por trece magistrados electos para un período de cinco años, por el Congreso de la República de Guatemala,



siendo presidido por uno de ellos. Este tribunal es el más alto jerárquicamente en el ámbito judicial, goza de independencia al dictar lo relacionado a sus políticas de gobierno y administración, y conforme al Artículo 47 de la Ley de la Carrera Judicial, Decreto 41-99 del Congreso de la República de Guatemala, como órgano superior del régimen disciplinario, le compete imponer la sanción de destitución recomendada por la Junta de Disciplina Judicial, cuando se trate de jueces únicamente; en caso la recomendación de destitución fuera para un magistrado, le corresponde ejecutarla al ente nominador, como lo es el Congreso de la República de Guatemala; así también le corresponde controlar y ejecutar las sanciones de suspensión sin goce de salario y dejar constancia en el registro personal de cada funcionario sancionado, por medio de la Secretaria de la Corte.

El Consejo de la Carrera Judicial que es al que le corresponde administrar la carrera judicial de jueces y magistrados del Organismo Judicial, lo integran, al tenor de lo contemplado en el Artículo 5 del Decreto 41-99, del Congreso de la República de Guatemala, 1) El Presidente del Organismo Judicial, quien podrá ser sustituido por un magistrado de la Corte Suprema de Justicia designado por esta, con carácter de suplente; 2) El titular de la Unidad de Recursos Humanos del Organismo Judicial o quien lo sustituya con carácter de suplente; 3) El titular de la Unidad de Capacitación Institucional del Organismo Judicial o quien lo sustituya con carácter de suplente; 4) Un representante y un suplente electo por la Asamblea de Jueces; y 5) Un representante y un suplente, electos por la Asamblea de Magistrados. El período de funciones del juez y magistrado electos, es de un año, pudiendo ser reelectos para un período igual.



Conforme al Artículo 6 de la Ley de la Carrera Judicial, Decreto 41-99 del Congreso de la República de Guatemala, son atribuciones de este Consejo:

- a. "Dar aviso al Congreso de la República de Guatemala, de Guatemala, con al menos seis meses de anticipación, del vencimiento del período constitucional de los magistrados de la Corte Suprema de Justicia, y de las Salas de las Cortes de Apelaciones y otros tribunales de igual categoría o grado;
- b. Dar aviso al Congreso de la República de Guatemala,, respecto a las vacantes definitivas que se produzcan en la Corte Suprema de Justicia, en las salas de las cortes de apelaciones y demás tribunales de igual categoría o grado. El aviso deberá realizarse al Congreso de la República dentro de un plazo de diez días de haberse producido la vacante definitiva;
- c. Efectuar la convocatoria a que se refiere el Artículo 16 de esta ley relacionado con los concursos de oposición para el ingreso a la Carrera Judicial de jueces y magistrados, cualquiera que sea su categoría;
- d. Nombrar y remover al titular de la Unidad de Capacitación Institucional, sin la presencia del titular de dicha unidad o su suplente;
- e. Evaluar el desempleo de jueces y magistrados, de conformidad con un sistema idóneo que se establezca para el efecto;
- f. Definir las políticas de la Unidad de Capacitación Institucional, de acuerdo con los fines y propósitos de esta ley y aprobar su programa de trabajo;
- g. Las demás que determine esta ley y su reglamento."

Como órgano competente del régimen disciplinario del Organismo Judicial, es al Consejo de la Carrera Judicial, al que le compete conocer en segunda instancia de las



resoluciones emitidas por la Junta de Disciplina Judicial, por medio del recurso de apelación que interpone la parte afectada. Quien tiene la decisión de confirmar, revocar o modificar las sanciones impuestas por el tribunal disciplinario.

Las Juntas de Disciplina Judicial, al tenor del Artículo 8 de la Ley de la Carrera Judicial, es a la que le compete el conocimiento y ejercicio de la función y acciones disciplinarias y correctivas cometidas por jueces y magistrados. Por lo que la formación del expediente respectivo, la imposición de las sanciones previstas en dicha ley y las recomendaciones de destitución, según sea el caso, son atribuciones de las Juntas de Disciplina.

Con base a la normativa citada, y lo establecido en el capítulo II de la Ley de la Carrera Judicial, puede sintetizarse que las Juntas de Disciplina Judicial, constituyen el único tribunal disciplinario administrativo creado y que tiene competencia par conocer y resolver el procedimiento disciplinario iniciado en contra de jueces y magistrados, por majestad de la ley, con ocasión del planteamiento de una queja o denuncia.

Las Juntas de Disciplina Judicial, se integran por dos magistrados integrantes de las salas de la corte de apelaciones y sus respectivos suplentes; y un juez de primera instancia y su respectivo suplente, designados para un período de un año por sorteo practicado por el Consejo de la Carrera Judicial. Se integrarán tantas juntas como las necesidades y la conveniencia del servicio lo hagan necesario, atendiendo a criterios de carácter geográfico, por materia u otros que resulten convenientes conforme lo establece el Artículo 7 de la Ley de la Carrera Judicial.



Así también dicha norma jurídica prevé que cuando alguno de los designados tuviere impedimento para conocer en un caso determinado por cualquier razón, o cuando las necesidades del servicio lo hicieren conveniente, el Consejo designará a los suplentes necesarios, siguiendo el mismo procedimiento.

Es importante indicar que actualmente en Guatemala, solo ha sido creada una Junta de Disciplina Judicial, la cual tiene su sede en el Edificio Jade, zona 9 de la ciudad de Guatemala, y ejerce jurisdicción en toda la república. Sin embargo, a la Corte Suprema de Justicia, le corresponde definir el número de juntas que deban ser creadas. Pero no se tiene noticia si la actual Corte Suprema de Justicia, tiene planificada la creación de nuevas juntas. Aunque valga el comentario, que la creación de nuevas Juntas de Disciplina, coadyuvaría a mediano plazo a la efectividad del régimen disciplinario para el combate, sanción y erradicación de la corrupción en el Organismo Judicial.

- Unidad de Régimen Disciplinario. Esta unidad depende de la Gerencia de Recursos Humanos del Organismo Judicial y le compete el trámite de los expedientes con ocasión de denuncias presentadas en contra de auxiliares judiciales, trabajadores administrativos y técnicos del Organismo Judicial. Su fundamento legal se encuentra establecido en los Artículos 65 y 66 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, y 6 del Reglamento General de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial; Esta unidad fue creada mediante Acuerdo número 10-2000, de la Presidencia del Organismo Judicial y de la Corte Suprema de Justicia. Como ente sancionador de los empleados del Organismo Judicial, le compete la imposición de las sanciones, amonestaciones y



suspensiones, establecidas en los Artículos 59, 60 y 61 por incurrir en las faltas leves, graves y gravísimas, señaladas en los Artículos 56, 57 y 58 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial. Pero es apropiado hacer mención que en el caso que se sancione con recomendación de destitución, es el ente nominador respectivo quien ejecuta la misma.

- Faltas: Son aquellas que constituyen las acciones u omisiones en que incurran los empleados y funcionarios judiciales y que están previstas en la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, las que pueden ser leves, graves y gravísimas.

La responsabilidad disciplinaria en que se incurre por las faltas, es independiente de la responsabilidad penal y civil que se determine conforme a la legislación ordinaria.

- Faltas leves: estas se encuentran reguladas en el Artículo 56 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial y son las siguientes:

a) La inobservancia del horario de trabajo sin causa justificada.

b) La falta del respeto debido hacia los funcionarios judiciales, público en general, compañeros y subalternos en el desempeño del cargo, representantes de órganos auxiliares de la administración de justicia, miembros del Ministerio Público, del Instituto de la Defensa Pública Penal y Abogados.

c) La falta de acatamiento de las disposiciones administrativas internas del Organismo Judicial.



d) La negligencia en el cumplimiento de los deberes propios de su cargo, establecidos en esta ley.

- Faltas graves: estas se encuentran reguladas en el Artículo 57 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial y son las siguientes:

a) Abandonar total o parcialmente las tareas propias del desempeño del cargo.

b) Incurrir en retrasos y descuidos injustificados en la tramitación de los procesos.

c) No guardar discreción debida en los asuntos que conoce por razón de su cargo.

d) La conducta y los tratos manifiestamente discriminatorios en el ejercicio del cargo.

e) La falta de acatamiento de las disposiciones contenidas en los reglamentos, acuerdos y resoluciones que dicte la Presidencia del Organismo Judicial.

f) Ocultar a las partes documentos o información de naturaleza pública.

g) Ausencia injustificada a sus labores por un día.

h) Asistir a sus labores en estado de ebriedad o bajo el efecto de estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga.



i) La tercera falta leve que se cometa dentro de un período de un año, cuando las dos primeras hayan sido sancionadas.

- Faltas gravísimas: estas se encuentran reguladas en el Artículo 56 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial y son las siguientes:

a) Solicitar o aceptar favores, préstamos, regalías o dádivas a las partes, a sus abogados o a sus procuradores.

b) Desempeñar simultáneamente empleos o cargos públicos remunerados, ejercer cualquier otro empleo incompatible con su horario de trabajo y ejercer o desempeñar cargos directivos en entidades políticas.

c) Interferir en el ejercicio de las funciones de los otros organismos del Estado, sus agentes o representantes o permitir la interferencia de cualquier organismo, institución o persona en el Organismo Judicial.

d) Ocultar información que implique prohibición para el desempeño del cargo o abstenerse de informar una causal sobreviniente.

e) Faltar injustificadamente al trabajo sin permiso de la autoridad correspondiente o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario.

f) Portar armas durante la jornada de trabajo y en el ejercicio de sus funciones salvo los



casos especiales autorizados, por la autoridad administrativa del Organismo Judicial.

- g) Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia de la autoridad correspondiente.
- h) Cometer cualquier acto de coacción, especialmente aquellos de índole sexual o laboral.
- i) La tercera falta grave que se cometa dentro del lapso de un año, cuando las dos primeras hayan sido sancionadas.

Toda persona que tenga conocimiento que un empleado o funcionario judicial, con ocasión de sus funciones o con motivo de ellas, ha cometido una falta, podrá denunciarlo por escrito o verbalmente, con expresión del hecho y de las circunstancias de que tuviere conocimiento.

La denuncia podrá plantearse ante la autoridad nominadora, su delegado o ante cualquier autoridad judicial. Estos últimos deberán remitir inmediatamente la denuncia al sistema de Recursos Humanos. El proceso disciplinario se podrá iniciar y tramitar de oficio en todas las etapas de éste.

- Sanciones: Es la pena que la Ley establece para los empleados y funcionarios judiciales que hayan infringido una o varias normas y están contenidas en el Artículo 59 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, en la forma siguiente:



a) Faltas leves: amonestación verbal o escrita.

b) Faltas graves: suspensión hasta por 20 días, sin goce de salario.

c) Faltas gravísimas: suspensión hasta por 45 días, sin goce de salario o destitución.

En cuanto a las sanciones disciplinarias, las mismas serán impuestas por la unidad correspondiente del Sistema de Recursos Humanos del Organismo Judicial, salvo en el caso de la sanción de destitución, que deberá ser impuesta por la autoridad nominadora.

- Amonestación: Ésta consiste en la llamada de atención, verbal o escrita, que se hace al empleado o funcionario judicial por una autoridad superior. En cualquiera de los dos casos, debe dejarse constancia en el registro personal respectivo.

- Suspensión: Puede ser sin goce de salario la cual consiste en la separación temporal del empleado o funcionario judicial del ejercicio de su cargo. Podrá acordarse hasta por un máximo de tres meses en un año, debiendo quedar constancia en el registro personal respectivo. Procederá también en los casos en que el empleado o funcionario se encuentre privado de su libertad, durante el tiempo que ésta se mantenga. Cuando el empleado o funcionario recobre su libertad, será reinstalado en su puesto, si lo solicita, dentro de un término de dos días contado a partir de la fecha en que obtenga su libertad, siempre que el agraviado no fuese el Organismo Judicial.



- **Destitución:** Consiste en la separación definitiva del empleado o funcionario judicial del cargo que desempeña.

- **Prescripción:** Ocurre cuando se extingue por el transcurso del tiempo y en las condiciones previstas por la Ley una pena u obligación. En el caso de las acciones y derechos provenientes de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial y su respectivo Reglamento, prescriben según el Artículo 63 de la misma, en la siguiente forma:

a) Las acciones disciplinarias que se pueden iniciar por faltas cometidas, prescriben en el plazo de tres meses a contar desde la comisión de la falta.

b) La acción para iniciar el procedimiento de despido prescribe a los 30 días de que se tuvo conocimiento de la falta por la autoridad nominadora;

c) El nombramiento o contratación de los funcionarios y empleados judiciales, prescriben en el término de 10 días desde el momento en que el empleado o funcionario debió tomar posesión del cargo y ésta no se realizó.

d) En los demás casos de las acciones o derechos provenientes de esta ley, la prescripción es de tres meses.

La interrupción de la prescripción se da cuando los plazos establecidos en los párrafos anteriores, se interrumpen por la presentación de demanda o gestión escrita ante autoridad competente.



2.8. Procedimiento disciplinario

El procedimiento disciplinario es la forma en que se desarrolla un proceso seguido en contra de un funcionario o empleado judicial, dentro del cual se observan cada una de las etapas referentes al mismo, ya que este es la secuencia, el desenvolvimiento, la sucesión de momentos en que se realiza un acto jurídico. Y es disciplinario ya que deviene de la palabra disciplina la cual se refiere a la observancia de las Leyes y ordenamientos de una profesión, que tiene relación con la obediencia jerárquica observada en el Organismo Judicial.

De esa cuenta se describe al procedimiento disciplinario como la serie de etapas o pasos que se siguen en una institución pública (Organismo Judicial), para sancionar ya sea que se refiera a un empleado o funcionario judicial, de acuerdo con las Leyes y/o Reglamento interno del mismo, en donde juega un papel importante el Reglamento interior de trabajo o un pacto colectivo de condiciones de trabajo, por ser éste el que contempla una serie de derechos y obligaciones que son ley entre las partes, dándose un superior jerárquico y un inferior jerárquico, describiéndolos desde el punto de vista de la relación de trabajo.

El procedimiento disciplinario contiene como características las enumeradas a continuación:

- Mantienen el orden interno de una institución pública o privada.
- Debe de existir un jerárquico superior o inferior.
- Se desarrolla conforme a derecho.



- Es sancionador.
- Impone normas de conducta dentro de la institución para el desenvolvimiento del trabajador.

Las personas directamente perjudicadas por faltas disciplinarias cometidas por un empleado o funcionario judicial, tendrán la calidad de parte en el procedimiento disciplinario.

Debido a que los empleados o funcionarios judiciales son tenidos como parte en un procedimiento disciplinario, estos tienen derecho a ser citados y oídos cuando sean objeto de denuncia y a ser notificados de las decisiones que tome la autoridad nominadora o su delegado, pues de lo contrario se estaría violentando su derecho de defensa, ya que es en ese momento cuando se da cada una de las fases del procedimiento relacionado.

El trámite de un procedimiento disciplinario inicia con la interposición de la denuncia contra un empleado o funcionario judicial, en ese caso, la autoridad nominadora por medio del Sistema de Recursos Humanos, decidirá si la admite o no para su trámite. Contra la resolución no admitiéndola a trámite, la parte agraviada podrá interponer, dentro del plazo de tres días siguientes a su notificación, recurso de revisión.

Si le diere trámite, citará a las partes a una audiencia en un plazo que no exceda de quince días, previniéndolas a presentar sus pruebas en la misma. Si lo estimare necesario, ordenará que la Auditoría o la Supervisión General de Tribunales, según se



trate de trabajadores o funcionarios administrativos o auxiliares judiciales, practique la investigación correspondiente.

La autoridad administrativa, por medio del Sistema de Recursos Humanos, deberá citar al denunciado bajo apercibimiento de continuar el trámite en su rebeldía si dejare de comparecer sin justa causa. En las audiencias podrán estar presentes, además del agraviado, el empleado, su defensor si lo tuviere; los testigos y peritos y el Auditor o Supervisor de Tribunales que corresponda.

Si al inicio de la audiencia el empleado judicial aceptare haber cometido la falta, resolverá sin más trámite.

Si no se diere este supuesto, se continuará con el desarrollo de la audiencia, dando la palabra a las partes involucradas y recibiendo los medios de prueba que las mismas aporten o que se hayan acordado de oficio.

La autoridad nominadora o la unidad correspondiente del Sistema de Recursos Humanos, pronunciará su resolución dentro del término de tres días después de realizada la audiencia y notificará lo resuelto para anotarlo en el registro personal del empleado.

El procedimiento disciplinario descrito deberá realizarse en un período de tres meses, contados desde que hubiere llegado la denuncia ante las autoridades administrativas.



Transcurrido dicho plazo se archivarán las actuaciones, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales que se deduzcan del procedimiento administrativo.

En los casos en que se trate de procedimientos disciplinarios que tienen prevista la sanción de destitución, el plazo del procedimiento podrá ser prorrogado por tres meses más, o sea a seis meses, y es en esta fase final del procedimiento en la cual se ve la necesidad de reformar el Artículo 75 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, puesto que al interponer recurso de revocatoria en contra de la resolución con la cual no se está conforme y este carece de plazo para dictar la resolución mediante la cual se mande a oír a las partes, alarga el procedimiento y es allí donde se afecta la estabilidad laboral del trabajador, toda vez que el tiempo transcurre y ellos mantienen la incertidumbre si continúan con su empleo o serán destituidos de una vez por todas.

Es importante mencionar que si una vez finalizado el procedimiento disciplinario y en este resultaron indicios de responsabilidad penal, la autoridad administrativa lo hará constar y certificará lo conducente al Ministerio Público, ya que esta fase también forma parte del procedimiento disciplinario.



CAPÍTULO III

3. Medios de impugnación

3.1. Aspectos generales.

Los medios de impugnación son los que sirven para atacar procesalmente una resolución, de combatir jurídicamente su validez o legalidad.

Por medio de una impugnación, se pretende un nuevo examen, ya sea en una de sus partes o en todas; desde luego se presenta la impugnación, porque el que impugna considera, que dicha resolución no está apegada a Derecho, en el fondo o en la forma.

De forma, si no se han observado las normas que regulan el procedimiento; de fondo, si se infringe una norma de Derecho Sustantivo. En ambos casos, cuando el juez resuelve de esa manera causa agravio, ofensa o perjuicio a una u otra de las partes.

Con la sentencia se crea un documento de certeza; pero para su eficacia, debe ser formalmente válida. Y es también un instrumento de justicia jurídica. Pero para que se tenga por justa, es necesario que se haya dictado correctamente. Sin embargo la sentencia aun dictándose correctamente, una de las partes se ve afectada y en cuando acude a impugnarla, pero resulta que no solo las sentencias son impugnables; también se pueden impugnar los decretos y los autos. Es necesario recordar las clases de



resoluciones, Decretos, Autos, Sentencias y el Laudo Arbitral; todas ellas son objeto de impugnación.

Solo pueden impugnar las partes y los terceros interesados, que se hayan apersonado o que se les haya llamado al proceso.

3.2. Su origen

Los medios de impugnación o de defensa, como se denominan doctrinariamente, se encuentran regulados en las leyes específicas que regulan la administración pública y de justicia, y al respecto es importantes indicar que: Los medios de impugnación tienen su origen en las resoluciones judiciales, como se dijo que son los actos establecidos por los jueces para que en las mismas se establezcan los criterios de las pretensiones y solicitudes dirigidas a ellos y que conllevan la solución en base a la ley de determinados asuntos sometidos a su conocimiento y que tienen trascendencia jurídica para las partes, porque posiblemente les afectan en sus derechos y pretensiones.

De acuerdo a la ley, existe una clasificación de las resoluciones judiciales y al respecto, la Ley del Organismo Judicial, divide las resoluciones judiciales en: decretos, autos y sentencias.



3.2.1. Decretos

Los decretos son determinaciones de trámite, conocidos en la doctrina como providencias, consistiendo en los actos que provienen de los órganos jurisdiccionales y que tienen por objeto la tramitación o desenvolvimiento normal del proceso, asegurándose con ellos la continuidad del mismo y llegar a sí a un fallo definitivo.

Los decretos adolecen de relativa importancia en relación a las resoluciones emitidas en auto y las resoluciones emitidas en la sentencia. En el caso de las resoluciones de mero trámite, deben contener los siguientes requisitos que conforme la Ley del Organismo Judicial se regula en el Artículo 143 que dice: "Requisitos: Toda resolución judicial llevará necesariamente el nombre del tribunal que la dicte, el lugar, la fecha, su contenido, la cita de leyes y las firmas completas del juez, del magistrado o de los magistrados en su caso, y del secretario o solo la de este cuando este legalmente autorizado para dictar providencias o decretos de puro trámite." En el presente caso, debe establecerse que los decretos de puro trámite, cumpliendo con el precepto legal anterior, contiene:

1. Identificación del proceso, juicio o expediente.
2. Identificación del juzgado o tribunal.
3. El lugar y fecha.
4. El contenido.
5. Cita de leyes.
6. Firmas del juez o secretario.



3.2.2. Autos

A través de consulta electrónica en el sitio Web Wikipedia, en relación a los autos se refiere a los mismos como: "El **auto** (también llamado en algunos ordenamientos **sentencia interlocutoria**) es una resolución judicial mediante la cual un tribunal se pronuncia sobre peticiones de las partes, resolviendo las incidencias, es decir, las cuestiones diversas del asunto principal del litigio, pero relacionadas con él, que surgen a lo largo de un proceso jurisdiccional."²⁶

El auto, como la mayoría de las resoluciones, debe ir acompañado de un razonamiento jurídico (consideraciones y fundamentos), en los casos en que las leyes de procedimiento (civil o penal) así lo determinan.

Dado que el auto es una resolución decisoria, en la mayoría de los casos es posible impugnarlo mediante la interposición de un recurso judicial.

Al auto judicial también se le denomina **sentencia interlocutoria**, que se refiere a toda aquella decisión judicial que resuelve una controversia incidental suscitada entre las partes en un juicio. Se distingue de la sentencia definitiva en que esta resuelve el asunto principal objeto del litigio. Se le denomina *interlocutoria* porque sus efectos jurídicos en relación con las partes son provisionales, en el sentido de que pueden modificarse sus consecuencias a través de la sentencia definitiva.

²⁶ Wikipedia. Auto judicial http://es.wikipedia.org/wiki/Auto_judicial. Creado el 31 de mayo de 2005. Consultado el 29 de marzo de 2012.



Ahora bien, de conformidad con la Ley del Organismo Judicial, los autos son aquellas resoluciones que deciden materia que no es de simple trámite, o bien resuelven incidentes o el asunto principal antes de finalizar el trámite. Las decisiones que ponen fin a un asunto o que resuelven materia que no sea de puro trámite o bien, resuelven el asunto antes de finalizar su tramitación.

Al respecto, Eduardo Pallares, define los autos así: "Es una resolución que no es de mero trámite y que tiene influencia en la prosecución del juicio y en los derechos procesales de las partes."²⁷ Respecto a los autos, se han dado varias clasificaciones en la doctrina, entre los estudiosos se encuentra Jesús Sáenz Jiménez y Epifanio López Fernández de Gamba, mexicanos que dicen: "Autos provisionales determinaciones de ejecución provisional: Los autos preparatorios que preparan el conocimiento y decisión del pleito a través de actos de ordenación procesal; autos definitivos: decisiones de fuerza definitiva o que paraliza definitivamente la prosecución del proceso."²⁸

Por el hecho de que deciden sobre una materia que no es de simple trámite, resuelve incidentes, inclusive el asunto principal, por el hecho de que deban razonarse o motivarse legalmente, deben contener los siguientes aspectos:

1. Identificación del proceso, expediente o juicio.
2. Identificación del tribunal o juzgado.
3. Lugar y fecha.

²⁷ Pallares, Eduardo, Diccionario de derecho procesal civil. Pág.278.

²⁸ Sáenz Jiménez, Jesús y Epifanio, Fernández de Gamboa, Epifanio López, Compendio de derecho procesal civil y penal, Tomo II. Volumen I, Pág. 394.



4. Fundamento legal.
5. Contenido y razonamiento del juez.
6. Leyes aplicables al caso.
7. Parte resolutive.
8. Firma de juez y secretario.

Al consultar el sitio Web Wikipedia se hace distinción a los Tipos de autos que se dan en los procesos, de la siguiente manera: "Los autos de sustanciación: tal y como los ha considerado la doctrina y jurisprudencia patria son simples decisiones de actos o solicitudes sencillas sin exigencias de motivación que no repercuten mayor trascendencia dentro del proceso, lo cual les permite ser analizados nuevamente y ser decididos sin complicaciones, ratificando o cambiando de opinión. Su carácter tal y como los señalamos anteriormente está en la naturaleza del acto a decidir, son actos de simple trámite del proceso.

Los autos motivados: si son trascendentales, por que deciden actos importantes dentro del proceso como una medida cautelar privativa de libertad. Son autos que tienen la facultad de cambiar situaciones procesales y hasta extra procesales de las partes, incluso con ellos se puede llegar a finalizar el proceso, en el caso de un sobreseimiento definitivo en nuestra legislación. Entonces en base a la naturaleza de lo que se decida, los obliga a ser autos motivados con características similares a una sentencia.



Nunca bajo ningún concepto un auto de mera sustanciación que no conlleva una motivación y que sólo se refiere a aspectos procesales técnicos tendrá características similares a las de una sentencia.²⁹

3.2.3. Sentencias

Son las resoluciones que le ponen fin al proceso en forma normal, pues son las que deciden el asunto principal, después de agotados los trámites procesales.

Jaime Guasp, define la sentencia como "Aquel acto del Órgano Jurisdiccional en que este emite su juicio sobre la conformidad o disconformidad de la pretensión de la parte con el derecho objetivo, y en consecuencia, actúa o se deniega a actuar dicha pretensión, satisfaciéndola en todo caso."³⁰

La sentencia difiere relativamente de los autos, porque estas ponen término a la instancia y cuando sea inimpugnable o no sea impugnada, se convierte en firme, cierra la relación jurídica procesal. De todas las resoluciones que dicta el órgano jurisdiccional es la más importante, cuando pone término al proceso y decide el conflicto planteado en el litigio.

²⁹ Ibid.

³⁰ Guasp, Jaime. Derecho procesal civil. Tomo I, Pág. 123.



En base a lo anterior, la sentencia debe contener las siguientes características:

1. Es un acto de voluntad que procede del órgano jurisdiccional.
2. Dentro de la clasificación fundamental de los actos procesales, como actos de iniciación, de desarrollo y actos de terminación del proceso y dentro de estos últimos, un modo normal de terminación del proceso.
3. Es el acto decisorio de un proceso.

Dentro de la clasificación de las sentencias, se puede establecer que desde el punto de vista de la naturaleza especial de la sentencia, en la doctrina se describe las siguientes:

- Por el contenido de la pretensión que aclaran: las sentencias se clasifican en sentencias de condena, puramente declarativas y constitutivas. Sólo la sentencia estimatoria de condena crea un título ejecutivo, ya que las sentencias puramente declarativas su único efecto es la cosa juzgada, común a toda sentencia de fondo, sin excepción. La sentencia constitutiva produce un efecto jurídico material, que se traduce en la constitución, reforma o extinción de una relación material, que se traduce en la constitución, reforma o extinción de una relación jurídica. Decir por último, que las de condena son también declarativas y de condena.

- Por la presencia o ausencia del demandado: las sentencias se clasifican en contradictorias y dictada en rebeldía.

- Por el sentido de la declaración: las sentencias se dividen en estimatorias y desestimatorias. Ambas son por igual susceptibles de producir el efecto de la cosa



juzgada, pues este efecto constante en la sentencia de fondo es independiente del resultado del litigio. Por sentencia estimatoria se entiende la que actúa la voluntad de la ley en el sentido pedido por el actor, declara existente la pretensión deducida en la demanda, en cuanto conforme al derecho objetivo. La sentencia desestimatoria declara infundada la pretensión y actúa, por tanto, una voluntad negativa de la ley a favor del demandado.

- Por la materia: las sentencias pueden ser de fondo, cuando resuelven la cuestión principal del pleito, o absolutorias en la instancia, cuando acogiendo alguna excepción dilatoria o procesal propuesta por el demandado, absuelve a este de la demanda, no dando lugar a la misma, tal como venia propuesta, sin pronunciarse sobre la acción.

- Por el grado de la jurisdicción en que se dicten: las sentencias pueden ser sentencias de primera instancia, de segundo grado o de apelación y sentencias de casación dictadas por la Corte Suprema de Justicia.

- Al igual que cualquier otra resolución: las sentencias se clasifican en firmes e impugnables.

En cuanto a los principales requisitos que debe contener la sentencia el procesalista Larrañaga y de Pina, en su trabajo La sentencia,³¹ la sentencia debe contener requisitos internos y externos. Entre los requisitos externos debe contener los siguientes:

³¹ Ocaña Mijangos, Juan Carlos. Motivación de la sentencia civil, Pág.43.



- 1) Estar redactada como todos los documentos y resoluciones judiciales, en español.
- 2) Contener la indicación del lugar fecha y Juez o Tribunal que la dicte, los nombres de las partes contendientes y el carácter con que litigan y el objeto del pleito.
- 3) Llevar las fechas y cantidades escritas con letras.
- 4) No contener raspaduras ni enmiendas, poniendo sobre las frases equivocadas una línea delgada que remite su lectura, salvándose el error al final con toda la precisión.
- 5) Estar autorizadas con la firma entera del juez o magistrados que dicten la sentencia.

Los anteriores requisitos se encuentran establecidos en los Artículos 11, 57, 58, 141, 143, 147, 148, 159 del Decreto 2-89 de la Ley del Organismo Judicial.

Dentro de los requisitos internos, debe contener los siguientes.

- 1) Congruencia.
- 2) Motivación.
- 3) Exhaustividad.

En cuanto a la congruencia, disponen los Artículos 26 del Código Procesal Civil y Mercantil y el inciso e) del Artículo 147 de la Ley del Organismo Judicial que "El juez deberá dictar su fallo congruente con la demanda y no podrá resolver de oficio sobre las excepciones que sólo puedan ser propuestas por las partes" y, c) la parte resolutive que contendrá decisiones expresas y precisas congruentes con el objeto del proceso.



En cuanto a la motivación indica el mismo autor que es garantía real y eficaz para los litigantes y una necesidad para el pueblo, pues es uno de los medios de evitar la arbitrariedad judicial. Y al referirse a la exhaustividad indica que la sentencia debe condenar o absolver al demandado y decidir todas las partes litigiosas que hayan sido objeto del debate y los jueces no pueden bajo ningún pretexto, aplazar, dilatar, ni negar la resolución de las cuestiones que hayan sido discutidas en el pleito. Los anteriores requisitos se encuentran establecidos en el Artículo 15 y 147 incisos c) y d) de la Ley del Organismo Judicial, Decreto 2-89 del Congreso de la República.

Dentro de los requisitos legales establecidos en la sentencia, conforme el Artículo 147 de la Ley del Organismo Judicial, se encuentran los siguientes.

- 1) Nombre completo, razón social o denominación y domicilio de los litigantes, en su caso, de las personas que los hubiesen presentado y el nombre de los Abogados de cada parte.
- 2) Clase y tipo de proceso, y el objeto sobre el que verso, en relación a los hechos.
- 3) Se consignará en párrafos separados resúmenes sobre el memorial de demanda, su contestación, la reconvención, las excepciones interpuestas y los hechos que se hubieren sujetado a prueba.
- 4) Las consideraciones de derecho que hagan merito del valor de las pruebas rendidas y de cuales de los hechos sujetos a discusión se estiman probados, se expondrán asimismo las doctrinas fundamentales de derecho y principios que sean aplicables al caso y se analizarán las leyes en que se apoyen los razonamientos en que descansa la sentencia.



- 5) La parte resolutive que contendrá decisiones expresas y precisas, congruentes con el objeto del proceso.

3.3. Los remedios y los recursos

Doctrinariamente se entiende como medios de impugnación, tanto a los remedios como a los recursos procesales que se interponen en base a una resolución judicial, sin embargo, en cuanto a los remedios y recursos, no existe uniformidad en los estudiosos en cuanto al tema, pues indican que los remedios procesales son aquellos que tienden a enmendar cuestiones de forma, tal es el caso de los siguientes:

1. Aclaración.
2. Ampliación.
3. Revocatoria.
4. Reposición.
5. Nulidad.

En cuanto a los recursos, existen otros que los clasifican únicamente en:

1. Apelación.
2. Casación.

La impugnación es un concepto genérico, como ya se indico, toda vez que dentro del Derecho Procesal comprende todo acto que va dirigido a lograr la reparación o enmienda de otro acto, emitido de la autoridad, que se considera injusto o violatorio de la ley. El diccionario de la Lengua Española, define la impugnación como "Acción y



efecto de impugnar, y al término impugnar como “combatir, contradecir, refutar.”³²

Entonces se establece que la impugnación comprende todo medio de ataque a un acto procesal o a un conjunto de ellos, inclusive a todo un proceso, sea en el curso del mismo o por otro posterior.”³³

La parte demandada, al igual que la parte actora, tiene la facultad de que en caso exista inconformidad en la resolución emitida por el juez, plantear algún medio de impugnación de los que se encuentran señalados en el presente trabajo, para el caso del declarado rebelde, con el hecho de que se apersona al proceso y tome las actuaciones en el estado en que se encuentran, adquiere el papel de sujeto pasivo a un sujeto activo como parte dentro del proceso, y por lo tanto, con facultad de impugnar resoluciones emitidas por el Juez.

Ahora bien, la diferencia entre un recurso y un remedio procesal estriba en que el recurso se refiere al medio por el cual la parte afectada por una resolución judicial, acude a un Juez superior para que revise la resolución de un Juez inferior, con el objetivo de que modifique o revoque el fallo emitido por el mismo.

“Etimológicamente el término recurso deviene del latín *recursus*, cuyo significado es acción de acogerse a favor de otro.”³⁴ Eduardo Pallares, define la palabra recurso en dos sentidos: uno amplio y otro restringido: Considera él citado autor que en sentido amplio recurso: “Es el medio que otorga la ley para que la persona agraviada por una

³² Diccionario de la lengua española, Ob.Cit; Pág.433.

³³ Devis Echandía, Fernando. Nociones generales del derecho procesal civil. Pág. 156.

³⁴ Alonzo, Martín. Enciclopedia del idioma, Pág. 78.



resolución judicial obtenga su revocación, reforma o nulidad, y en sentido restringido, que la revocación, rescisión o nulidad de la resolución estén encomendados a tribunales de instancia superior.³⁵ Como se puede apreciar, encajan los dos significados transcritos dentro de lo que son los recursos.

Los remedios procesales adquieren su diferencia con los recursos, al momento de que el juez emite la resolución correspondiente, y la parte que no esta de acuerdo con la misma, inmediatamente presenta su impugnación ante el mismo juez que resolvió el asunto en litis, y es éste quien resuelve de conformidad a la Ley. Entre los remedios procesales están: la nulidad, la aclaración, la ampliación, la revocatoria y la reposición.

Entonces la diferencia entre recurso y remedio procesal, está en que al interponer un recurso, las actuaciones son conocidas por un órgano jurisdiccional de mayor jerarquía, mientras que al interponer un remedio procesal, es el mismo juez quien conoce y resuelve; en los recursos se da la doble instancia, y en los remedios procesales no se da la doble instancia. Esta diferencia es doctrinaria, toda vez que nuestra legislación acoge el término recurso al referirse a la nulidad, la aclaración, la ampliación, la revocatoria y la reposición, y para el efecto los describo a continuación.

3.4. Recurso de aclaración

Es un remedio procesal que se interpone ante el Juez que dictó la resolución con la que no se esta conforme, el mismo juez conoce y él resuelve. Se interpone cuando

³⁵ Pallares, Eduardo. Diccionario de derecho procesal civil. Pág.208.



cualquiera de las partes procesales, consideran que existen en el auto o la sentencia términos oscuros, ambiguos o contradictorios. El plazo para interponerlo es de cuarenta y ocho horas de haber sido notificado de la resolución judicial que se desea aclarar.

Al interponerse, el juez le da trámite otorgando audiencia por dos días a la otra parte, y resolverá lo que proceda dentro del término de tres días, conforme el Artículo 141 de la Ley del Organismo Judicial. Ejemplo de cuando interponer un recurso de aclaración: Se es notificado de una resolución en la cual se condena al demandado al pago de Q.3,000.00 en concepto de pensión alimenticia a razón de Q.1,250.00 para cada uno de los menores hijos. La madre de los menores por tener ingresos propios suficientes no reclama pensión. Como se puede observar existe error y por lo tanto hay que aclarar la cantidad exacta para cada hijo menor, o es Q.3,000.00 a razón de Q.1,500.00 para cada uno; o es de Q.2,500.00 a razón de Q.1,250.00.

3.5. Recurso de ampliación

Al igual que el recurso de aclaración, el recurso de ampliación es un remedio procesal que se interpone cuando existe una resolución judicial mediante auto o sentencia, en el que la parte interponente considera que se omitió resolver algún punto sobre que versare el proceso, y el término de interposición también es de cuarenta y ocho horas después de haber sido notificada y el trámite es el mismo que el recurso de aclaración. Ejemplo: cuando se es notificado de una resolución en la cual se haya demandado pidiendo una pensión para tres hijos menores, y en la misma el juez solo indica que es para dos menores. En este caso aplica el recurso de ampliación, ya que a través del



mismo se le pide al tribunal que amplíe la resolución referida, ya que omitió a uno de los menores.

Se hace referencia a que cuando estos dos recursos (aclaración y ampliación) se interponen, es uno a la vez, esto quiere decir que cuando procede aclarar un punto, interponemos Aclaración, y si procede ampliar un punto pues interponemos Ampliación. En todo caso si la resolución contiene aspectos oscuros y también hay que ampliar, en ese sentido si interponemos Aclaración y Ampliación en el mismo escrito.

3.6. Recurso de revocatoria

También es un remedio procesal, de esa cuenta es que se interpone ante el juez que dictó la resolución con la que no se esta conforme, y es el mismo tribunal quien conoce y resuelve. Este recurso se plantea cuando exista inconformidad por cualquiera de las partes, en el caso de las resoluciones denominadas como decretos, es decir, resoluciones de mero trámite, debe de interponerse en el término de veinticuatro horas de haber sido notificado, y en este caso el juez resuelve sin más trámite.

3.7. Recurso de reposición

La reposición procede ante los autos originarios de la sala. Procederá también la Reposición contra las resoluciones de la Corte Suprema de Justicia que infrinjan el procedimiento de los asuntos sometidos a su conocimiento, cuando no se haya dictado sentencia. Su interposición se efectúa dentro del término de veinticuatro horas de



notificado, y dentro del trámite se da audiencia por dos días a la otra parte, la resolución se emite al tercer día.

Establecen los Artículos 598 al 601 del Decreto Ley 107, Código Procesal Civil y Mercantil, en cuanto a estos dos últimos recursos (revocatoria y reposición), que son procedentes contra las resoluciones de puro trámite; cuando las resoluciones son de primera instancia conoce el recurso de revocatoria el juez de primera instancia y cuando son originarios de las Salas o de la Corte Suprema de Justicia, conoce cada una de estas respectivamente.

3.8. Recurso de nulidad

Es un remedio procesal que puede ser interpuesto por vicio de procedimiento o por nulidad de resolución. Se interpone contra las resoluciones y procedimientos en que se infrinja la ley cuando no son procedentes los recursos de apelación o la casación, es decir, cuando existe violación a la ley o vicio en el procedimiento, como por ejemplo: cuando no hubo notificación dentro de los tres días que la ley establece, hay un vicio de procedimiento, por consiguiente viola la ley.

Si bien es cierto que existe primera y segunda instancia, en la doctrina al recurso de nulidad se le conoce como una tercera instancia, si prospera, el tribunal debe reiniciar el proceso al momento en que se encontraba antes de la resolución impugnada. En cuanto al trámite, el Artículo 615 del Código Procesal Civil y Mercantil, indica "La nulidad se interpondrá ante el tribunal que haya dictado la resolución o infringido el procedimiento; se tramitará como incidente y el auto que lo resuelva, es apelable ante la



Sala respectiva, o en su caso, ante la Corte Suprema de Justicia. La nulidad puede interponerse por actos o procedimientos realizados antes o después de dictada la sentencia. En el primer caso se interpondrá antes del señalamiento de día para la vista.” Como es sabido, actualmente el Código Procesal Civil y Mercantil, en lo que respecta a la interposición del recurso de nulidad, se puede interponer por violación a la ley o infracción al procedimiento, este es muy usado e incluso mal intencionado en su interposición por los Abogados Litigantes, especialmente cuando tienen el interés de retardar el proceso, por lo que el ponente tiene el interés de que se haga un análisis de este recurso y en que casos procede con relación al enfoque que se le da en el Código Procesal Civil y Mercantil.

3.9. Recurso de apelación.

La apelación si es un recurso, toda vez que origina la doble instancia, ya que motiva obligatoriamente la revisión de la resolución por parte de un tribunal superior y nace como una figura que corrige los errores de los jueces inferiores. Cuando se concede el recurso, el juez de primera instancia, eleva los autos al tribunal superior, es decir, a segunda instancia, el tribunal superior debe señalar el plazo de seis días en el caso de sentencia y de tres días si es auto para uso del recurso. Además en cuanto a la vista y resolución, recibida la prueba o transcurrido el plazo anterior, de oficio se señala vista. Dentro de la resolución, la sala en aplicación del Artículo 610 del Código Procesal Civil y Mercantil, en la sentencia puede confirmar, revocar o modificar la sentencia de primera instancia.



3.10. Medios de impugnación contra resoluciones administrativas del Organismo Judicial.

Se ha estudiado en forma general que son los medios de impugnación, y en este apartado se analizarán los medios de impugnación, pero aquellos que se interponen contra las resoluciones administrativas del Organismo Judicial, y para el efecto se entiende como resolución administrativa: "Al resultado final de un procedimiento administrativo que le da forma legal a las decisiones administrativas, pues contienen como bases jurídicas la competencia, la declaración de voluntad, el contenido y forma, y la misma se sujeta a 2 principios que son:

1. Principio de obligatoriedad: que establece que la autoridad administrativa está obligada a resolver peticiones e impugnaciones; y

2. Principio probatorio: Que se refiere a que la autoridad administrativa está obligada a probar los hechos, documentos y relaciones sujetas a discusión, durante el desarrollo del procedimiento administrativo.³⁶ Esta definición de resolución administrativa es muy importante conocerla toda vez que el contenido de este estudio, esta dirigido a los recursos administrativos que se pueden interponer cuando no se esta conforme con lo resuelto administrativamente, y en el caso de las resoluciones administrativas del Organismo Judicial, las mismas pueden ser impugnadas por los siguientes medios: a) Revisión, b) Revocatoria, y c) Apelación.

³⁶ Castillo Gónzales, Jorge Mario, Derecho procesal administrativo guatemalteco, Tomo II, Pág. 672.



a) **Revisión:** Es el recurso administrativo que se presenta ante la Gerencia General del Organismo Judicial, dentro del plazo de tres días siguientes a la notificación de la resolución respectiva, dicha Gerencia resolverá dentro del plazo de cinco días, a partir de ser recibido y contra ésta resolución no cabe recurso alguno. La razón de su interposición se deriva porque se esta inconforme con:

1. **Contra las resoluciones administrativas derivadas de los sistemas de evaluación de desempeño y capacitación;**
2. **Contra las resoluciones que no admiten para su trámite la denuncia de una falta administrativa;**
3. **Contra las resoluciones que impongan sanción de amonestación;**
4. **Contra las resoluciones que definan situaciones sobre traslados o permutas.**

b) **Revocatoria:** Es el recurso administrativo que se interpone contra las resoluciones que impongan sanción de suspensión o destitución. El interesado debe interponerlo ante la Presidencia del Organismo Judicial, dentro del plazo de los tres días siguientes, contados a partir del momento en que fue notificado de la resolución que le afecta, y para resolverlo la autoridad administrativa relacionada, mandará oír en una sola audiencia, al Sistema de Recursos Humanos y al interesado, resolviendo en un plazo no mayor de cinco días.



c. **Apelación:** Es el recurso administrativo que se interpone contra lo resuelto en la revocatoria por suspensión, y lo conocerá en apelación la cámara respectiva de la Corte Suprema de Justicia, que resolverá sin más trámite, confirmando, revocando, modificando o anulando su contenido. Pero también se puede interponer contra lo resuelto en la revocatoria por destitución, en dicho caso conocerá la Corte Suprema de Justicia y contra lo resuelto por dicha Corte, no cabe recurso alguno.





CAPÍTULO IV

4. Análisis jurídico del trámite a seguir al interponer Recurso de Revocatoria, regulado en el Artículo 75 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial

4.1. Del recurso de revocatoria establecido en otras leyes

En el Código Procesal Civil y Mercantil: Si bien es cierto que el recurso de revocatoria contenido en el Código Procesal Civil y Mercantil, Decreto Ley 107, no es específicamente un recurso de revocatoria administrativo, sino procesal, o sea que se interpone en los procesos ordinarios, se hace referencia a la misma porque en ella se establece la procedencia, trámite y resolución del recurso relacionado, y con ello se contribuye al análisis comparativo de esta investigación.

Y para el efecto la Ley referida establece en su Artículo 598 lo siguiente: "Los decretos que se dicten para la tramitación del proceso son revocables de oficio por el juez que los dictó. La parte que se considere afectada también puede pedir la revocatoria de los decretos, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la última notificación." En este Artículo se encuentra que el recurso de revocatoria en un proceso ordinario, procede contra decretos que se dicten para la tramitación del proceso y faculta al juez que los dictó para revocarlo de oficio. Faculta también a la parte que se considera afectada para interponer el mismo señalándole un plazo de veinticuatro horas siguientes a la última notificación.



En el Artículo 599 señala que: “El juez o Tribunal ante quien se interponga el recurso de revocatoria deberá resolverlo, sin más trámite, dentro de las veinticuatro horas siguientes.” Entonces una vez interpuesto el recurso de revocatoria, el Juez o Tribunal ante quien se interponga, deberá resolverlo dentro de las veinticuatro horas siguientes. Lo total en este Artículo se encuentra en el trámite que se le da al recurso de revocatoria al momento de su interposición, pues claramente refiere que **sin más trámite**, esto quiere decir que se interpone y a las veinticuatro horas de su interposición el recurso de revocatoria esta resuelto, no hay audiencia que señalar, no hay más trámite, y esto se debe a que los artículos citados son concretos al referir los plazos que las partes deben observar al interponer, tramitar y resolver el recurso relacionado, lo que deja afuera cualquier laguna de ley.

Contenido en la Ley de lo Contencioso Administrativo

La interposición, trámite y plazo para resolver el recurso de revocatoria contenido en la Ley de lo Contencioso Administrativo, se establece en los artículos que se citan a continuación: “Artículo 7. Recurso de Revocatoria. Procede el recurso de revocatoria en contra de resoluciones dictadas por autoridad administrativas que tenga superior jerárquico dentro del mismo ministerio o entidad descentralizada o autónoma. Se interpondrá dentro de los cinco días siguientes al de la notificación de la resolución en memorial dirigido al órgano administrativo que la hubiere dictado.” Este Artículo es claro al establecer que se interpondrá el recurso de revocatoria contra las resoluciones dictadas por la autoridad administrativa que corresponda, siempre y cuando dicha autoridad tenga superior jerárquico dentro de la entidad relacionada, toda vez que el



objeto de este recurso es que la autoridad superior conozca de la resolución con la cual no se esta conforme. Asimismo señala que el plazo para impugnar a través del recurso relacionado, es de cinco días siguientes al de la notificación de la resolución con la que no se esta de acuerdo, por ejemplo: se notifica la resolución hoy, el plazo de cinco días comienzan a correr mañana, lo que se fundamenta en el Artículo 45 incisos e) y f) los cuales indican: “e) En los plazos que se computen por días no se incluirán los días inhábiles... f) Todo plazo debe computarse a partir del día siguiente al de la última notificación...” El memorial debe de dirigirse al órgano administrativo que dictó la resolución que se impugna.

El Artículo 8 de la Ley referida, regula la admisión del recurso en estudio así: “La autoridad que dictó la resolución recurrida elevará las actuaciones al respectivo ministerio o al órgano superior de la entidad con el informe circunstanciado, dentro de los cinco días siguientes a la interposición.” Es de vital importancia que se observe que también en este Artículo le señalan un plazo específico a la autoridad impugnada para que eleve el expediente a donde corresponde, y de esta manera las actuaciones siempre están en constante movimiento, lo que permite que el trámite se lleve a cabo con regularidad para bien del interesado, y esto es totalmente contrario a la falta de plazo que se encuentra en el Artículo 75 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, pues el mismo no contiene plazo para dictar la resolución mediante la cual se mande a oír a las partes, cuando se interpone el recurso de revocatoria.

Pero eso no es todo, ya que la Ley de lo Contencioso Administrativo, continua desarrollando a través de plazos específicos el trámite del recurso de revocatoria, como



se puede observar en su Artículo 13 que establece: “El plazo de las audiencias a que se refiere el Artículo anterior será en cada caso de cinco días. Tales plazos son perentorios e improrrogables, causando responsabilidad para los funcionarios del órgano administrativo asesor y de la Procuraduría General de la Nación, si no se evacuan en el plazo fijado.” Este Artículo es claro y conciso, y a la vez tajante, al establecer el plazo de cinco días para fijar audiencias y escuchar a las partes, que son según el Artículo 12 del mismo cuerpo legal:

- a) “Todas las personas que hayan manifestado su interés en el expediente administrativo y hayan señalado lugar para ser notificadas.
- b) Al órgano asesor, técnico o legal, que corresponda, según la naturaleza del expediente. Esta audiencia se omitirá cuando la organización de la institución que conoce del recurso carezca de tal órgano.
- c) A la Procuraduría General de la Nación...”

Y es aquí donde se robustece el objeto del presente estudio de investigación, pues si en el proceso administrativo relacionado, se señala plazo para escuchar a las partes, y a la vez se advierte que los funcionarios del órgano administrativo asesor y de la Procuraduría General de la Nación, caerán en responsabilidad si no señalan en el plazo fijado las audiencias referidas, es porque la existencia de un tiempo específico (plazo) para escuchar a los interesados, contribuye al desarrollo normal del proceso administrativo. Ahora bien, muchas veces en la práctica no se respetan los plazos señalados, entonces ¿cuanto más se hace necesario el señalar un plazo dentro del Artículo 75 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial para que se escuche a las partes en un proceso disciplinario al interponer el recurso de revocatoria? Pues al no



contenerlo caen en el llamado sueño eterno, que se da cuando un expediente no se traslada a al superior jerárquico que corresponda en el menor tiempo posible, violando con ello el debido proceso, y causando inestabilidad laboral.

Por último y como ejemplo de un procedimiento administrativo completo por contener plazos específicos en todas y cada una de sus fases al interponer el recurso de revocatoria, establece el Artículo 15 de la Ley de lo Contencioso Administrativo, que: "Dentro de quince días de finalizado el trámite, se dictará la resolución final..." Con ello se finaliza el procedimiento relacionado y se obtiene la resolución final, respetando así el debido proceso.

Contenido en el Código de Trabajo

Procede interponer el recurso de revocatoria contenido en los Artículos 274 y 275 del Código de Trabajo, contra las resoluciones laborales administrativas que emiten las dependencias del Ministerio de Trabajo. Por consiguiente el procedimiento a seguir por el afectado o interesado para interponer el recurso de revocatoria, es ante la oficina o dependencia del Ministerio de Trabajo que haya dictado la resolución, dentro del término de 48 horas de notificada. Debido a que se trata de término las horas se cuentan ajustadas a la jornada ordinaria de trabajo del Ministerio. En este caso, la hora de la notificación es importante, ya que una vez presentado el memorial del recurso conjuntamente con el expediente, se traslada inmediatamente a la Oficialía Mayor, o sea, dentro de las horas que sigan a la recepción del memorial. De acuerdo con el



Artículo 275, no hay prevista otra diligencia para conocer del referido recurso, lo cual hace que el proceso sea rápido y eficaz al resolver sin mas tramite.

Ahora bien el Artículo 274, establece que: "El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a 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. Dicho Ministerio y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social deben coordinar su acción en materia de seguridad social, con sujeción a lo que dispone la Ley Orgánica de este último y sus reglamentos." Como puede observarse lo contenido en este Artículo faculta al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a dirigir, estudiar y despachar aquellos casos que se refieran a la relación patrono trabajador, pero específicamente aquellos que no tengan que ver directamente con los tribunales de trabajo, toda vez que de tratarse con asuntos judiciales es de otra competencia.

Para complementar lo anteriormente señalado, el Artículo 275 establece que: "Los asuntos a que se refiere el artículo anterior son de competencia exclusiva de las autoridades que este Código crea y cualesquiera otras autoridades quedan obligadas a prestarles la cooperación y auxilio que aquéllas les demanden. En consecuencia, las resoluciones que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social o sus dependencias dicten solo pueden ser impugnadas a través de los siguientes recursos:



- a) Recurso de revocatoria, que deberá interponerse por escrito ante la dependencia administrativa del Ministerio mencionado, dentro del término de 48 horas de notificada la resolución, debiendo el despacho respectivo elevar inmediatamente las actuaciones al Ministerio de Trabajo y Previsión Social. El Ministerio debe resolver dentro del improrrogable término de 8 días, revocando, confirmando o modificando la resolución recurrida. El plazo respectivo se empieza a contar desde el día siguiente al en el que se reciban las actuaciones; y
- b) Recurso de reposición, si se tratare de resoluciones originarias del Ministerio. Dicho recurso se sustanciará y resolverá dentro de los mismos términos indicados en el inciso anterior. Transcurrido el término de 8 días sin que el Ministerio haya proferido su resolución, se tendrá por agotada la vía gubernativa y por resuelto desfavorablemente los recursos de revocatoria o de reposición, según el caso.” De allí se desprende que los asuntos relacionados a su la dirección, estudio y despacho relativos a trabajo y a previsión social deben ser vigilados para su desarrollo, mejoramiento y aplicación en todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales de trabajo y previsión social, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, contando para su función con el apoyo de cualesquiera otras autoridades cuando esta lo requiera.

Asimismo este Artículo es claro al establecer que las resoluciones que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social o sus dependencias dicten solo pueden ser impugnadas a través de los recursos de: a) Recurso de revocatoria, el cual se deberá interponer por



escrito ante la dependencia administrativa del Ministerio mencionado, dentro del término de 48 horas de notificada la resolución, en este caso el despacho respectivo elevará inmediatamente las actuaciones al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para el análisis y estudio del expediente respectivo.

Lo más importante para el presente análisis es hacer notar que dentro de este proceso no se le da audiencia a nadie, y que este proceso es claro en sus plazos, que todo lo tiene señalado incluso el tiempo en que el Ministerio debe resolver fijándole el improrrogable término de 8 días, dentro del cual debe revocar, confirmar o modificar la resolución recurrida. El plazo respectivo se empieza a contar desde el día siguiente al en el que se reciban las actuaciones. El hecho de que este proceso indique el momento en que empieza a contar el plazo relacionado, hace del mismo un proceso completo sin dar lugar a confusiones ni interpretaciones incoherentes, que a la larga obstruyen y perjudican al o los interponentes en sus intereses. Es allí donde el análisis comparativo entre un proceso administrativo laboral, y un proceso administrativo judicial al interponer el recurso de revocatoria, hace valer y le da importancia a los plazos contenidos en la norma, ya que si la ley señala los plazos es para observarlos, el problema es cuando no los señala porque las autoridades encargadas de resolver no tienen lineamientos relativos al tiempo para escuchar y resolver las peticiones de las partes, entonces se violenta el debido proceso y a la vez el derecho de defensa, causando con ello daño a los interesados.



Contenido en el Código Tributario, Decreto 6-91 del Congreso de la República de Guatemala y sus reformas contenidas en las Disposiciones para el Fortalecimiento del Sistema Tributario y el Combate a la Defraudación y al Contrabando, Decreto 4-2012 del Congreso de la República de Guatemala

Del Artículo 154 en adelante, el Código Tributario, regula el procedimiento del recurso de revocatoria, el cual se interpone por escrito dentro de un plazo de 10 días hábiles contados a partir del día siguiente al de la última notificación, ante el funcionario que dictó la resolución con la cual se esta inconforme. Una característica especial, es la facultad del funcionario de conceder o denegar el trámite del recurso, ya que si concede el trámite, el memorial se traslada al Directorio de la Superintendencia de la Administración Tributaria o al Ministerio de Finanzas, dentro del plazo de 5 días hábiles. Si lo deniega, sólo tiene la obligación de razonar la denegatoria.

Una vez trasladado el recurso relacionado ante el Directorio de la Superintendencia de Administración Tributaria o el Ministerio de Finanzas Públicas, el mismo se resolverá confirmando, modificando, revocando o anulando la resolución recurrida, dentro del plazo de treinta días hábiles a partir de que el expediente se encuentre en estado de resolver.

Haciendo uso de todos los recursos e instancias que contiene el ordenamiento jurídico guatemalteco, el Artículo 155 del Código Tributario establece que: "Cuando la Administración Tributaria deniegue el trámite del recurso de revocatoria, la parte que se tenga por agraviada podrá ocurrir ante el Directorio de la Superintendencia de



Administración Tributaria, dentro del plazo de los tres días hábiles siguientes al de la notificación de la denegatoria, pidiendo se le conceda el trámite del recurso de revocatoria." Para objeto del presente estudio se resalta que este Artículo contiene un plazo de tres días hábiles para ocurrir ante el Directorio de la Superintendencia de Administración Tributaria, y solicitar que se le de el trámite que en derecho corresponde al recurso de revocatoria denegado por el funcionario que dicto la resolución que afecta sus intereses.

Ahora bien, puede suceder que la Administración Tributaria, es decir el funcionario que dicto la resolución con la cual no se está de acuerdo, no resuelva concediendo o denegando el recurso de revocatoria dentro de los quince días hábiles siguientes a su interposición, que es el plazo que el Código Tributario en su Artículo 155 segundo párrafo le concede para resolver el recurso referido, en ese caso se tendrá por concedido éste y deberán elevarse las actuaciones al Directorio de la Superintendencia de Administración Tributaria. El funcionario o empleado público responsable del atraso, será sancionado de conformidad con la normativa interna que para el efecto emita la Administración Tributaria. Como se puede interpretar, este proceso es muy completo, ya que contiene plazo para que la autoridad impugnada resuelva, y de no hacerlo así se le sanciona por no resolver en el plazo correspondiente, contribuyendo de esa manera a que se observe el debido proceso, se respeten los plazos y la parte afectada conozca en el menor tiempo posible de los agravios en su contra para hacer uso de su derecho de defensa en los términos que señala la Ley.



Entonces, con la interposición del recurso de revocatoria la autoridad correspondiente puede otorgarlo, puede denegarlo, o bien puede que ni siquiera lo resuelva, en ese caso se tendrá por concedido éste y deberán elevarse las actuaciones al Directorio de la Superintendencia de Administración Tributaria.

Cuando la Administración Tributaria haya denegado o no resuelva en el plazo legal el recurso de revocatoria, el tramite a seguir lo establece el Artículo 156 del Código Tributario, el cual establece que: "Trámite y resolución. El Directorio de la Superintendencia de Administración Tributaria remitirá el ocurso a la dependencia que denegó el trámite del recurso de revocatoria, para que informe dentro del perentorio plazo de cinco días hábiles. Sin embargo, cuando el Directorio de la Superintendencia de Administración Tributaria lo estime necesario, se pedirá el expediente original.

El Directorio de la Superintendencia de Administración Tributaria resolverá con lugar el ocurso, si encuentra improcedente la denegatoria del trámite del recurso de revocatoria y entrará a conocer de éste. De igual manera procederá, cuando establezca que transcurrió el plazo de quince días hábiles sin que la Administración Tributaria resolviera el ocurso, concediendo o denegando el trámite del recurso de revocatoria."

Es notable que dentro de este Artículo el plazo es tajante pues refiere que la dependencia que denegó el trámite del recurso de revocatoria, tiene el perentorio plazo de cinco días hábiles para informar o enviar el expediente original y así estudiar del porque de la denegatoria del recurso de revocatoria al Directorio de la Superintendencia de Administración Tributaria. Por lo anterior es evidente que en todo el proceso que conlleva al interponer el recurso de revocatoria los plazos son claros y específicos para



cada etapa, incluyendo para dictar la resolución por medio de la cual se manda a oír a las partes.

Con la interposición del recurso de revocatoria referido, surge en ocasiones la figura jurídica del Silencio Administrativo, que es cuando “en muchos casos, las peticiones no son resueltas dentro del término legal, ni después de transcurrido el mismo. No existe resolución y por eso se dice: **la administración guarda silencio**. A esta situación se denomina: silencio administrativo.”³⁷ Para el efecto el Artículo 157 del Código Tributario establece: “Silencio administrativo. Transcurrido el plazo de treinta días hábiles a partir de la fecha en que las actuaciones se encuentren en estado de resolver, sin que se dicte la resolución que corresponda, se tendrá por agotada la instancia administrativa y por resuelto desfavorablemente el recurso de revocatoria o de reposición, en su caso, para el solo efecto que el interesado pueda interponer el recurso de la contencioso administrativo.

Es optativo para el interesado, en este caso, interponer el recurso de lo contencioso administrativo. En consecuencia, podrá esperar a que se dicte la resolución que corresponda y luego interponer dicho recurso.

Se entenderá que el expediente se encuentra en estado de resolver, luego de transcurridos treinta días, contados a partir de la fecha en que el expediente retorne de la audiencia conferida a la Asesoría Técnica del Directorio de la Superintendencia de Administración Tributaria, conforme el Artículo 159 de este Código. Si transcurren estos

³⁷ Castillo González, Jorge Mario, Dercho procesal administrativo guatemalteco. Tomo II. Pág. 740.



treinta días sin que se dicte la resolución, el funcionario o empleado público responsable del atraso será sancionado de conformidad con la normativa que para el efecto emita la Administración Tributaria.”

Se entiende que existe silencio administrativo una vez transcurridos los treinta días hábiles a partir del momento en que las actuaciones se encuentren en estado de resolver y no exista resolución alguna, en ese sentido se tiene por resuelto en forma negativa el recurso de revocatoria, otorgando con ello la facultad de iniciar un proceso de lo contencioso administrativo, y sancionando al funcionario o empleado público responsable del atraso que dio origen al silencio administrativo. Es allí donde se puede observar la importancia de que exista plazo para cada una de las fases dentro de un proceso para que se respeten los mismos, y más completo aún con la existencia de sanciones para aquellos trabajadores que no observen responsablemente el debido proceso, ya que con ello se contribuye a prestar un buen servicio en cuanto a la administración de justicia, que en este caso se trata del ámbito administrativo.

Para finalizar el análisis jurídico del proceso administrativo que se establece para el recurso de revocatoria contenido en el Código Tributario, cito el Artículo 159 del referido cuerpo legal el cual establece que: “Trámite de los recursos. La Secretaría del Directorio de la Superintendencia de Administración Tributaria, al recibir las actuaciones que motivaron el recurso de revocatoria o después de la presentación del recurso de reposición, deberá recabar dictamen de la Asesoría Técnica de dicho órgano. Este dictamen deberá rendirse dentro del plazo de treinta días.



Una vez cumplido lo anterior y dentro del plazo señalado en el Artículo 157 de este Código, el Directorio de la Superintendencia de Administración Tributaria resolverá el recurso respectivo, rechazando, confirmando, revocando, modificando o anulando la resolución recurrida. También podrá acordar diligencias para mejor resolver, para lo cual procederá conforme a lo que establece el Artículo 144 de este Código.

La resolución del Directorio de la Superintendencia de Administración Tributaria, debe emitirse dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que el expediente se encuentre en estado de resolver, conforme el Artículo 157 de este Código.”

Este análisis a la interposición del recurso de revocatorio ante la Administración Tributaria contenido en el Código Tributario, confirma lo completo que es el mismo, pues como se pudo estudiar contiene plazos que debe de observar la parte afectada y la autoridad impugnada, contados en días hábiles para que se desarrolle cada una de las instancias en forma ordenada y atendiendo al principio procesal del debido proceso, pues de no observarse los plazos indicados para la parte afectada existe prescripción, y para la autoridad impugnada existen sanciones para los que resulten responsables. Con cada uno de los plazos señalados no hay lugar para que el proceso se tarde para su resolución, sin embargo en la practica aun con plazos señalados y sanciones establecidas las autoridades no resuelven, es allí donde nace la importancia de establecer un plazo para dictar la resolución mediante la cual se mande a oír a las partes al interponer recurso de revocatoria dentro de un proceso disciplinario iniciado ante un funcionario o empleado del Organismo Judicial.



4.2 Del vacío legal contenido en el Artículo 75 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial

Efectuado el análisis comparativo al interponer el recurso de revocatoria dentro de las ramas civil, contencioso administrativo, trabajo y tributario, se puede evidenciar que la integración de la Ley para aplicar supletoriamente una norma similar que resuelve el vacío legal contenido en el artículo 75 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, en cuanto a establecer plazo para dictar la resolución mediante la cual se mande a oír a las partes al interponer el recurso de revocatoria, es de vital importancia toda vez que el mismo no contiene el plazo respectivo y es allí donde aparece la laguna de Ley que afecta el referido artículo y como consecuencia al proceso seguido contra un funcionario o empleado judicial, lo que hasta el día de hoy se resuelve aplicando el principio de supletoriedad de la Ley. Sin embargo el problema de la integración de la ley radica en que el legislador no previó alguna situación que es sometida al conocimiento de un órgano jurisdiccional o administrativo en este caso. Se evidencia la ausencia de una norma jurídica específica para resolver un caso concreto, que si bien es cierto la norma existe, se omitió fijar un plazo para dictar la resolución mediante la cual se mande a oír a las partes, lo que provoca esa ausencia legal de plazo determinado.

Ahora bien, la ley tiene lagunas, si bien el Derecho no puede tenerlas, porque ello afecta los intereses de las partes, pero en principio no existen lagunas del derecho, porque siempre hay un medio de resolución de los conflictos jurídicos que es a lo que se le llama integración de la ley, ya que el Derecho, globalmente considerado, no tiene zonas de anomia, es decir, sectores en los que un caso no pueda ser resuelto de



alguna manera, con una u otra fuente de Derecho. En cambio, en el marco global del derecho, sí cabe la posibilidad de la laguna de una norma, como es la ley. No hay laguna jurídica, porque a través de la integración de la ley se puede resolver, pero si cabe llamarle laguna normativa, toda vez que la norma específica es la que carece en la regulación de un asunto en particular.

La existencia de éstas lagunas marca el límite de la tarea del intérprete, como tal, que en el caso de el Artículo 75 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, por carecer de plazo para dictar la resolución mediante la cual se mande a oír a las partes al interponer el recurso de revocatoria, le permite a la autoridad administrativa fijar el periodo de tiempo que a su criterio se debe de observar para que las partes sean escuchadas, y por no establecerlo la Ley, en la mayoría de los casos esas audiencias se fijan para un tiempo muy largo, violentando con ello el debido proceso y limitando el derecho de defensa sin existir sanción alguna para la autoridad que resulte responsable, pues causa zozobra e inestabilidad laboral y emocional en el trabajador.

Cuando la autoridad administrativa llamada a dictar la resolución mediante la cual se mande a oír a las partes observa que la norma específica no le indica el tiempo para dictar la misma, opta por formular la norma aplicable al caso o, lo que es lo mismo, debe dejar de ser intérprete para asumir un papel muy semejante al del legislador.

Entonces, en cuanto a las lagunas jurídicas, lagunas de ley o laguna normativa, ¿Cómo se debe proceder para colmar los vacíos contenidos en las fuentes formales? Comúnmente la misma ley prevé la posibilidad de las lagunas, e indica de qué medios



se ha de echar mano, a fin de llenarlas. Lo primero que el intérprete ha de investigar es si en el ordenamiento legal a que se halla sometido existen o no reglas generales de integración. Si existen, deberá sujetarse a ellas; en el caso opuesto, habrá que aplicar los procedimientos que la ciencia jurídica le brinda. Este análisis es el que le permite a la autoridad administrativa aplicar supletoriamente otra norma para dictar la resolución mediante la cual se mande a oír a las partes al interponer el recurso de revocatoria, sin incurrir en responsabilidad alguna, pero que en el fondo si se tergiversa y entorpece el debido proceso para el trabajador afectado.

Es menester el señalar que, el tema de las lagunas de ley es parte de la concepción de la plenitud del ordenamiento jurídico, así se afirma que un ordenamiento jurídico posee plenitud absoluta, si este contiene normas para resolver todos los problemas que se susciten dentro del mismo; y que posee plenitud relativa o de segundo grado, si por el contrario, no dispone de un número suficiente de normas, pero sí de medios de integración jurídica con los cuales solucionar los conflictos que dentro de este se susciten (la analogía, la equidad, los principios generales de Derecho), este último es el caso del ordenamiento jurídico guatemalteco. Toda vez que el ordenamiento jurídico en el Artículo 15 de la Ley del Organismo Judicial establece: "Obligación de resolver. Los Jueces no pueden suspender, retardar ni denegar la administración de la Justicia, sin incurrir en responsabilidad. En los casos de falta, oscuridad, ambigüedad o insuficiencia de la ley, resolverán de acuerdo con las reglas establecidas en el Artículo 10 de esta Ley, y luego pondrán el asunto en conocimiento de la Corte Suprema de Justicia a efecto de que, si es el caso, ejercite su iniciativa de Ley." En ese sentido la ley es clara que ninguna autoridad debe retardar la administración de justicia, que si bien es cierto



la ley objeto del presente estudio es de naturaleza administrativa, el principio de celeridad procesal es aplicable a todos los procesos ya que el espíritu de Ley es aplicar justicia sin importar el ámbito a que se haga referencia.

Para reforzar y ampliar lo comentado en el párrafo anterior, efectúo un análisis comparativo con artículos que hacen referencia a las sanciones contenidas en las distintas leyes para los empleados o funcionarios públicos que retarden la aplicación de justicia y para el efecto cito el Código Penal en su Artículo 468 que literalmente estipula: **“Retardo malicioso.** El Juez que no diere curso a una solicitud presentada legalmente o que retardare, maliciosamente, la administración de justicia, será sancionado con multa de dos mil a diez mil quetzales e inhabilitación especial de dos a cuatro años.” Y el Artículo 469 del mismo cuerpo legal que señala: **“Denegación de justicia.** El Juez, el representante del Ministerio Público o el funcionario, autoridad o agente de ésta que, faltando a la obligación de su cargo, dejare maliciosamente de promover la persecución y procesamiento de los delincuentes, será sancionado con multa de cien a dos mil quetzales e inhabilitación especial de uno a dos años.” Atendiendo a estas normas legales, se puede establecer que con las mismas penas será sancionado el juez que se negare a juzgar pretextando oscuridad, insuficiencia o silencio de la ley; pero que hay de los encargados de administrar justicia administrativamente, entiéndase Recursos Humanos del Organismo Judicial, Presidencia del Organismo Judicial, Régimen disciplinario del Organismo Judicial, cuando los expedientes se quedan estancados y no se tiene resolución alguna, los funcionarios y empleados responsables no tienen una sanción directa por el retardo de los mismos y esto se debe a la laguna de ley contenida específicamente para el presente estudio en el Artículo 75 de la Ley de Servicio Civil del



Organismo Judicial, que no señala plazo para dictar la resolución mediante la cual se mande a oír a las partes al interponer el recurso de revocatorio en un proceso disciplinario, y por lo mismo si no existe tiempo para escuchar a las partes no importa cuanto se tarde toda vez que no hay sanción para el que resulte responsable del retraso del proceso referido.

En el derecho común para atender un vacío legal, se recurre a lo que establece el Artículo 10 de la Ley del Organismo Judicial: "Las normas se interpretarán conforme a su texto según el sentido propio de sus palabras, a su contexto y de acuerdo con las disposiciones constitucionales. El conjunto de una ley servirá para ilustrar el contenido de cada una de sus partes, pero los pasajes oscuros de la misma, se podrán aclarar, atendiendo el orden siguiente:

- a) A la finalidad y al espíritu de la misma;
- b) A la historia fidedigna de la institución;
- c) A las disposiciones de otras leyes sobre casos o situaciones análogas;
- d) Al modo que parezca más conforme a la equidad y a los principios generales del derecho."

Para el presente análisis se atiende a lo estipulado en el inciso c) del citado Artículo toda vez que la autoridad administrativa encargada observa los plazos que para el efecto señalan otras leyes, entre ellas el Código Procesal Civil y Mercantil, Ley de lo Contencioso Administrativo entre otras ya estudiadas y comparadas en capítulos anteriores. Y cuando esto ocurre estamos ante la Integración de la Ley, la cual se define



así: “La integración de la Ley es el proceso mediante el cual se complementan o suplen de alguna forma las lagunas que se presentan en la ley.”³⁸

- Casos de lagunas de ley. Resulta ser que la expresión “laguna” es usualmente empleada, por supuesto en sentido metafórico, para aludir a los posibles vacíos que contienen las normas jurídicas. La laguna es, ante todo, una deficiencia de la ley o una inexistencia de ley que sea exactamente aplicable al punto o tema controvertido y que da lugar a la aplicación de leyes supletorias según la materia.

Expuesto lo anterior se entiende como lagunas a **los supuestos no previstos por el legislador, los cuales debieron haber sido regulados**. Esta definición puede ser complementada para su mejor entendimiento así: “La laguna puede ser definida sencillamente como una situación no regulada en el marco de un conflicto de Derecho, que es necesario resolver”³⁹.

Ahora bien, los casos de lagunas del derecho pueden ocurrir por cuatro razones diferentes las cuales son: a) falta de Ley; b) Ley en Blanco; c) Insuficiencias de la Ley; y d) La Ley injusta; y se desarrollan a continuación:

a. Falta de Ley. Como resulta evidente, el legislador regula con base a los hechos o a la realidad, el desarrollo y la evolución de las sociedades, trae consigo nuevas necesidades normativas, las cuales no pudieron ser previstas por el legislador, y por

³⁸ Pereira Orozco, Alberto, Introducción al estudio del derecho II, Pág.157.

³⁹ Ibid, Pág. 157.



ende no existe ley para las mismas, subsanándose dicha necesidad con la acción del legislador.

b. Ley en Blanco. Estas remiten a otra instancia la facultad de establecer las consecuencias jurídicas de determinadas hipótesis: una ley regulará lo concerniente a esta materia. Estos dos casos son solamente lagunas aparentes, pero no lagunas efectivas.

c. Insuficiencias de la Ley. Este caso se presenta cuando existe una ley que prevé determinadas consecuencias para ciertas hipótesis y el juez se encuentra con hechos que no coinciden plenamente con las hipótesis legisladas, pero que son semejantes y el magistrado considera que en justicia corresponde aplicar las mismas consecuencias.

d. La Ley Injusta. Si la norma formulada para reglamentar una determinada situación es injusta, hay ahí una omisión de regulación, pues el sistema jurídico está faltando a su función propia. En efecto, la esencia del orden jurídico es la de brindar regulación, pero no cualquier regulación, sino aquella que refleje en su contenido el valor justicia.

Es evidente que en el presente estudio al Artículo 75 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, se da la figura de laguna de ley atendiendo a la insuficiencia de la misma, toda vez que sí existe norma jurídica para señalar audiencia y escuchar a las partes al interponer el recurso de revocatorio, pero su insuficiencia se debe a que no estipula plazo específico para dictar la resolución que mande a oír a las partes, lo que



deja un vacío jurídico y la aplicación discrecional del criterio de la autoridad administrativa correspondiente, en el sentido de señalar en un tiempo prudencial la audiencia respectiva.

4.3. De la reforma al Artículo 75 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, por carecer de plazo para dictar la resolución mediante la cual se mande a oír al interesado y al Sistema de Recursos Humanos al interponer Recurso de Revocatoria

El Recurso de Revocatoria establecido en el Artículo 75 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, se da en un procedimiento disciplinario, tal como se ha expuesto en capítulos anteriores. Derivado de ello en el presente capítulo se hace un resumen de cada etapa del procedimiento disciplinario relacionado, para tener una visión más amplia y acertada del mismo, hasta llegar al Recurso de Revocatoria objeto del presente estudio y conocer la manera en que se desarrolla y como finaliza, atendiendo a cada una de sus fases establecidas del Artículo 65 al 76 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, mismas que se exponen a continuación en forma detallada.

El procedimiento disciplinario seguido contra un empleado o funcionario judicial, se inicia a través de una denuncia que puede ser escrita o verbal y que toda persona puede iniciar, entiéndase por toda persona las siguientes: parte dentro de un proceso, particular, empleado del Organismo Judicial, Abogado Litigante, Inspector de Trabajo, siempre y cuando tenga conocimiento de una falta cometida por un trabajador judicial, o bien, haya sido víctima de maltrato al requerir los servicios de la institución referida, en



el sentido de que no se le notificó en el tiempo establecido ni en el lugar señalado, o porque su expediente fue extraviado, o porque se le trato en una forma grosera al pedir información sobre un expediente específico, etc, ya que las razones para ir al Régimen Disciplinario son muchas y por lo mismo no están enumeradas en la Ley de la materia en forma específica, sin embargo las mencionadas son de las mas comunes que hacen iniciar un procedimiento disciplinario en el Organismo Judicial, y este último a través del Sistema de Recursos Humanos, le da inicio y tramite de oficio a la denuncia para iniciar el procedimiento correspondiente en todas sus etapas.

El mismo se inicia admitiendo o no para su trámite la denuncia interpuesta, y en el caso de que no se admita para su trámite, el agraviado debe interponer recurso de revisión, dentro del plazo de tres días siguientes a su notificación. Pero en el caso de que si se le de tramite, citará a las partes a una audiencia en un plazo que no exceda de quince días, previniéndolas a presentar sus pruebas en la misma, y apercibirá al denunciado que de no acudir sin justa causa a la audiencia que para el efecto se señale, se le declarará rebelde. También si lo estimare necesario, ordenará que la Auditoria o la Supervisión General de Tribunales, ya sea que se trate de trabajadores o funcionarios administrativos o auxiliares judiciales, practique la investigación que corresponda. Es importante conocer que en las audiencias podrán estar presentes, además del agraviado, el empleado, su defensor si lo tuviere; los testigos y peritos y el Auditor o Supervisor de Tribunales que corresponda, profesionales que con su participación pueden influir para bien o para mal en la resolución que determina la responsabilidad del empleado judicial.



Una de las incidencias que se puede dar dentro de este proceso es cuando al inicio de la audiencia el empleado judicial acepta haber cometido la falta que se le imputa, entonces se resolverá sin más trámite sancionándolo según sea la falta, y en caso contrario, es decir si el empleado judicial niega y se opone rotundamente a la falta que se le imputa, se continuará con el desarrollo de la audiencia, dando la palabra a las partes involucradas y recibiendo los medios de prueba que las mismas aporten o que se hayan acordado de oficio, facultad que tiene la autoridad nominadora para esclarecer el caso.

La audiencia debe desarrollarse en todas sus etapas, y una vez concluida, se emitirá la resolución dentro del término de tres días hábiles después de celebrada la misma, la cual se notificará a las partes. En esta fase del procedimiento administrativo se mancha el expediente del empleado judicial si la resolución es desfavorable para él, puesto que lo resuelto se anota en el registro personal del empleado, lo que afecta su historial dentro de la institución si tiene el deseo de efectuar la carrera judicial o simplemente quiere seguir trabajando en la misma.

En cuanto a la duración del procedimiento disciplinario establecido en el Artículo 70 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, claramente señala que el mismo deberá realizarse en un período de tres meses, contados desde que hubiere llegado la denuncia ante las autoridades administrativas. Sin embargo eso no se da en la práctica, ya sea por exceso de trabajo para la autoridad nominadora, por falta de personal u otras causas, el hecho es que dura mucho mas de tres meses, y en cuanto a los tres meses que señala la ley, quedan solamente estipulados en la norma.



También regula el artículo citado que transcurrido dicho plazo se archivarán las actuaciones, sin dejar por un lado las responsabilidades civiles o penales que se deduzcan del procedimiento administrativo.

Si bien es cierto que el artículo referido indica que en los casos en que se trate de procedimientos disciplinarios que tienen prevista la sanción de destitución, el plazo del procedimiento podrá ser prorrogado por tres meses más, pero cabe señalar que si existe destitución u otra sanción menos grave que no implique el despido directo, el procedimiento disciplinario igual, dura mas de seis meses inclusive.

Los procedimientos disciplinarios son muy completos, ya que si en el mismo resultaron indicios de responsabilidad penal, la autoridad administrativa lo hará constar y certificará lo conducente al Ministerio Público, quien actuará según sea el caso.

Pero no es nada más de iniciar la denuncia y sancionar al empleado judicial, pues el procedimiento disciplinario le otorga los medios de defensa que le permiten demostrar su falta de responsabilidad en lo que se le imputa, y entre ellos están:

A) El Recurso de Revisión, que se interpone contra las resoluciones administrativas siguientes:

a) Las derivadas de los sistemas de evaluación de desempeño y capacitación, cuando no se esta de acuerdo con el resultado obtenido después de efectuar las evaluaciones específicas pues se considera que se realizo un buen trabajo;



- b) **Contra las resoluciones que no admiten para su trámite la denuncia de una falta administrativa, por considerar que la denuncia si amerita iniciar un procedimiento administrativo contra el empleado judicial imputado, pues sus acciones han sido faltas que merecen ser sancionadas;**

- c) **Contra las resoluciones que impongan sanción de amonestación, para que la autoridad nominadora revise si es o no merecida la amonestación, imponga otra sanción o extinga la misma;**

- d) **Contra las resoluciones que definan situaciones sobre traslados o permutas. Esto se da porque el traslado perjudica al trabajador que resuelve la autoridad nominadora se traslade a un lugar distinto a donde aquel desempeña sus labores, o bien porque al efectuar la permuta uno de los permutantes se vea perjudicado con el cambio, en este caso plantea el recurso de revisión para que estudien su expediente y se resuelva de mejor manera.**

Este recurso se presenta por escrito ante la autoridad administrativa que emitió la resolución con la cual no se esta conforme, y se debe interponer dentro del plazo de tres días hábiles siguientes a la notificación de la resolución respectiva. El plazo para resolver este recurso es de cinco días, y ya que la resolución no conlleva suspensión ni destitución, la Ley indica que contra lo resuelto no cabe recurso alguno. Es claro y sencillo el trámite a seguir cuando se interpone este recurso, por lo que al interponer el mismo no infiere en lagunas de Ley ni mucho menos en plazos dejados a disposición de



las autoridades que resuelven, y debido a esto no existe conflicto para que se desarrolle en forma ordenada y atendiendo a cada uno de sus plazos con forme a derecho.

B) El Recurso de Revocatoria, mismo que se interpone en dos casos específicos, el primero es contra las resoluciones que impongan sanción de suspensión y el segundo contra aquellas que definitivamente destituyan al empleado judicial, entonces se interpone el recurso referido, y para el efecto el Artículo 74 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, establece que: "El interesado podrá interponer revocatoria contra la resolución final de la autoridad administrativa ante autoridad superior que corresponda. La impugnación deberá interponerse dentro del plazo de los tres días siguientes, contados a partir del momento en que el empleado fue notificado de la resolución respectiva." En este Artículo las instrucciones y plazos son claros, pues el recurso en mención se interpone ante la Presidencia del Organismo Judicial, dentro del plazo de los tres días siguientes al ser notificado de la resolución que causa agravios al empleado judicial, ya que de no interponerse en el tiempo señalado, el mismo no se admite para su tramite y la resolución respectiva queda firme, razón por la cual es de suma importancia respetar dicho termino.

El trámite a seguir al interponer el recurso referido se encuentra plasmado en el Artículo 75 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, que señala: "Para resolver la revocatoria, la autoridad administrativa superior mandará oír, en una sola audiencia, al Sistema de Recursos Humanos y al interesado, resolviendo en un plazo no mayor de cinco días." Es en este Artículo donde se encuentra el objeto principal del presente estudio, porque si bien el mismo indica que para resolver la revocatoria, la autoridad



administrativa superior mandará oír, en una sola audiencia, al Sistema de Recursos Humanos y al interesado, se ha determinado con el análisis efectuado e investigación realizada, que existe un vacío legal, laguna de ley, que contribuye para que el trámite del recurso de revocatoria sea lento, tardado y engorroso para el trabajador judicial imputado de falta.

El artículo en mención carece de plazo para dictar la resolución mediante la cual se mande a oír a las partes al interponer el recurso de revocatoria, en el sentido de que sí se indica que se mandará oír, en una sola audiencia, pero no estipula cuándo, es decir que al interponer el recurso de revocatoria no se especifica cuánto tiempo debe transcurrir para dictar la resolución mediante la cual se mande a oír a las partes en una sola audiencia. Por lo que ese periodo de tiempo para señalar audiencia y dictar la resolución mediante la cual se mande a oír a las partes, queda a discreción de la autoridad correspondiente, y es por ello que en la mayoría de procedimientos disciplinarios transcurre como mínimo un mes para que se notifique al implicado y al Sistema de Recursos Humanos, cuando el proceso se trabaja rápidamente, pues de lo contrario es más tiempo el que transcurre para dictar la resolución mediante la cual se mande a oír a las partes, y esto solo para una resolución de trámite, un decreto que nada tiene que ver con el fondo del asunto a resolver, lo cual perjudica al empleado judicial en distintas formas tales como, inestabilidad laboral, porque el trabajador no sabe en forma inmediata, es decir a corto plazo, si la suspensión quedará firme y se manchará su expediente, o si la suspensión es absuelta y continua en sus labores sin manchas a su expediente.



La inestabilidad se define así: "Cualidad de estable" y Estable: "Que se mantiene sin peligro de cambiar, caer o desaparecer." En ese orden de ideas la inestabilidad laboral se refiere a que el trabajador se mantenga sin peligro de cambiar, caer o desaparecer de su puesto de trabajo, cargo que al iniciar un procedimiento disciplinario se ve en riesgo de sufrir reforma, misma que puede ser hasta el grado de destitución del empleo judicial. Por esa razón perjudica al trabajador cuando la sanción señala destitución, porque no sabe si continuará laborando o no, toda vez que tiene un proceso disciplinario en trámite y no se tiene la resolución final. Si bien es cierto que continua trabajando mientras el expediente es estudiado y se resuelve, pero mientras tanto el hecho de saber que es parte de un procedimiento disciplinario que lleva más de seis meses en trámite, provoca en el empleado judicial incertidumbre, estrés, afán y ansiedad. En ese sentido se provoca la relacionada inestabilidad laboral, porque el empleado judicial sí esta trabajando, pero en una forma mecánica u automática sin la tranquilidad del caso, y sin el deseo y la motivación que tiene un trabajador que sabe la condición que tiene frente a su patrono.

Además de lo expuesto en el párrafo anterior, se establece que el trabajador se ve perjudicado en relación al Artículo 2 de la Ley de lo Contencioso Administrativo, Decreto 119-96 del Congreso de la República de Guatemala, que establece: "PRINCIPIOS. Los expedientes administrativos deberán impulsarse de oficio, se formalizarán por escrito, observándose el derecho de defensa y asegurando la celeridad, sencillez y eficacia del trámite..."



Estos principios son específicos para su observación en un procedimiento administrativo, razón por la cual se atiende directamente a su texto en la observación del derecho de defensa, mismo que es vulnerado en el procedimiento disciplinario seguido contra los empleados judiciales, en el sentido de que el Artículo 12 de la Carta Magna establece: "Derecho de defensa. La defensa de la persona y sus derechos son inviolables. Nadie podrá ser condenado, ni privado de sus derechos, sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal ante juez o tribunal competente y preestablecido. Ninguna persona puede ser juzgada por Tribunales Especiales o secretos, ni por procedimientos que no estén preestablecidos legalmente." "La declaración es genérica, en el sentido de que se aplica a toda clase de procedimientos, procesos, situaciones y actos relacionados, vinculados o de interés de la persona... La garantía obliga a que la persona sea oída o escuchada *antes de que se tome una decisión* administrativa y judicial, en su contra. La doctrina jurídica del Derecho Administrativo enseña que la condena o la privación de derechos de la persona, debe estar precedida del deber de advertir e invitar a la persona a que se defienda. En el campo administrativo y en el campo judicial, la defensa de la persona se hace efectiva **"concediendo audiencia".**"⁴⁰

Al respecto se concluye que el derecho de defensa no se observa dentro del Artículo 75 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, porque el mismo sí concede audiencia, pero no establece un plazo específico para la misma, de esa cuenta, el hecho de que no exista plazo para dictar la resolución mediante la cual se mande a oír

⁴⁰ Castillo González, Jorge Mario, Constitución Política de la República de Guatemala Comentada, Pág. 26.



a las partes y al sistema de recursos humanos en una sola audiencia al interponer el recurso de revocatoria, infringe el derecho de defensa, porque transcurre el tiempo y no se escucha a las partes en un tiempo prudencial, toda vez que la norma relacionada no lo establece claramente, vedando con ello el derecho de defensa que debe ser utilizado por el interesado en forma inmediata al verse afectado por resolución judicial o administrativa, y en este caso específico transcurre como mínimo un mes para que el afectado manifieste los motivos que le causan agravios.

La Corte de Constitucionalidad en Gaceta No. 26. Expediente 366-92. Fecha de sentencia: 15/12/1992, en relación al derecho de defensa y el principio jurídico del debido proceso, manifiesta que: *"El derecho de defensa y el principio jurídico del debido proceso están reconocidos en el artículo 12 de la Constitución Política de la República. Estipula la citada norma que la defensa de la persona y sus derechos son inviolables; por consiguiente, nadie podrá ser condenado ni privado de sus derechos si antes no ha sido citado, oído y vencido en proceso legal ante Juez competente y preestablecido. Existe violación al debido proceso cuando la persona no ha tenido la oportunidad de defenderse, debidamente, de conformidad con la ley. Tal garantía consiste en la observancia, por parte del tribunal, de todas las normas relativas a la tramitación del juicio y en el derecho de las partes de obtener un pronunciamiento que ponga término, del modo más rápido posible, a la situación de incertidumbre que entraña al procedimiento judicial. Implica la posibilidad efectiva de ocurrir ante el órgano jurisdiccional competente para procurar la obtención de justicia, y de realizar ante el mismo todos los actos legales encaminados a la defensa de sus derechos en juicio, debiendo ser oído y dársele oportunidad de hacer valer sus medios de defensa, en la*



forma y con las solemnidades prescritas en las leyes respectivas..." en igual sentido lo expresa en las gacetas que se citan a continuación: Gaceta No. 82. Expediente 1217-2006. Fecha de sentencia: 02/11/2006; Gaceta No. 78. Expediente 2576-2004. Fecha de sentencia: 24/11/2005; Gaceta No. 75. Expediente 1438-2004. Fecha de sentencia: 22/02/2005; y Gaceta No. 74. Expediente 1640-2004. Fecha de sentencia: 05/10/2004.

Es evidente, según lo que expresa la Corte de Constitucionalidad en la gaceta referida en el párrafo anterior, que el derecho de defensa incluye mucho más que el hecho de pronunciarse en contra de una resolución que afecta a los intereses de una persona, ya que el derecho relacionado, incluye también la obtención de un pronunciamiento que ponga término, del modo más rápido posible, a la situación de incertidumbre que entraña el procedimiento iniciado en perjuicio de una persona, que aplicándolo al presente estudio, se refiere a la situación de incertidumbre que entraña el procedimiento iniciado en perjuicio de un empleado judicial, y dicho derecho es infringido en el presente caso, toda vez que al retardar el procedimiento disciplinario, por carecer de plazo para dictar la resolución mediante la cual se mande a oír a las partes y al sistema de recursos humanos al interponer Recurso de Revocatoria, no se le pone fin de forma rápida al procedimiento correspondiente, violando con ello el debido proceso.

Asimismo, en la gaceta citada la Corte de Constitucionalidad refiere a que el principio jurídico del debido proceso, se observa cuando se implica la posibilidad efectiva de ocurrir ante el órgano jurisdiccional competente para procurar la obtención de justicia, y de realizar ante el mismo todos los actos legales encaminados a la defensa de sus derechos en juicio, debiendo ser oído y dársele oportunidad de hacer valer sus medios



de defensa, en la forma y con las solemnidades prescritas en las leyes respectiva. En ese sentido, el debido proceso es a la observación de lo establecido en la Ley; pero en el presente caso, la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial en su Artículo 75, señala que se mandará oír, en una sola audiencia, al Sistema de Recursos Humanos y al interesado, pero, ¿Cuándo se mandará oír? la norma no contiene plazo específico, y es allí donde el debido proceso, se infringe, ya que la autoridad administrativa manda oír a quienes corresponde, en un plazo que afecta los intereses del denunciado, pues como se a hecho referencia en capítulos anteriores, transcurre como mínimo un mes para que se señale la audiencia referida, lo cual es mucho tiempo para una resolución de tramite, y mientras tanto el trabajador continua en estado de incertidumbre.

Entre otros principios que no se observan en el procedimiento disciplinario contra un empleado judicial están: el principio de celeridad y eficacia del tramite, ya que la celeridad se refiere a que el trámite debe ser rápido, y en cuanto a la eficacia del tramite, se da cuando el proceso se resuelve para bien o para mal utilizando el menor tiempo y recursos posibles, y según el presente análisis se da todo lo contrario.

A raíz de lo expuesto nace la inquietud y a la vez la necesidad de reformar el Artículo 75 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, señalando plazo específico para dictar la resolución mediante la cual se mande a oír al interesado y al Sistema de Recursos Humanos al momento de interponer el Recurso de Revocatoria, ya que con ello se contribuye a que el procedimiento se agilice y se reduzca el tiempo para su tramite y resolución final, garantizando al empleado judicial su derecho al trabajo, estabilidad laboral, y evitando también que infrinja en nuevas faltas, toda vez que por el



estrés que muchas veces maneja incurre en otras quejas contra su persona por el estado en que se encuentra, es por ello que en los tribunales se conoce de muchos casos de trabajadores que van una y otra vez al régimen disciplinario, y al respecto el presente estudio de tesis argumenta que una de las causas del porque se da ese fenómeno es por la inestabilidad laboral que manejan esos empleados judiciales que inconscientemente incurren en una y otra falta periódicamente al ser llevados al régimen disciplinario, y aunado a ello el tiempo que demora en ser resuelto, los perjudica enormemente.

C) El Recurso de Apelación, que se interpone en contra de lo resuelto en la revocatoria, sea por suspensión o destitución. El Artículo 76 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, establece que si es por suspensión, conocerá la cámara respectiva de la Corte Suprema de Justicia, esta cámara se refiere a la Cámara de Amparo y Antejuicio, y se presenta ante la Presidencia del Organismo Judicial, por tratarse de asuntos administrativos, la cual deberá resolver sin más trámite, sea confirmando, revocando, modificando o anulando la resolución apelada. También señala que si es por destitución conocerá la Corte Suprema de Justicia. Y contra lo resuelto por ésta no cabe recurso alguno. Sin embargo para llegar a este punto del procedimiento disciplinario, no se cumple con el plazo de seis meses cuando existe destitución, ni mucho menos el de tres meses, como lo señala el Artículo 70 de la Ley en estudio, pues su duración estriba entre nueve a doce meses o más inclusive.



Ahora bien, con la intención de ilustrar la interposición del recurso en estudio y efectuar el análisis al procedimiento disciplinario respectivo, se hace referencia a los siguientes expedientes:

1) Expediente administrativo No. 9-2011 oficial 4º. Iniciado en contra de la Oficial III, del Juzgado Cuarto de Primera Instancia del Ramo Civil del Departamento de Guatemala, dentro del cual se interpuso el Recurso de Revocatoria, contra la resolución de fecha 8 de abril de 2011, dictada por la Unidad de Régimen Disciplinario del Sistema de Recursos Humanos del Organismo Judicial, el día 2 de agosto de 2011. Al respecto, la Presidencia del Organismo Judicial, concedió audiencia a la recurrente por el plazo de cinco días, para que en forma escrita haga uso del recurso y exprese los motivos de su inconformidad, así como al Sistema de Recursos Humanos a través de la Gerencia del mismo, por el plazo indicado; efectuándose para el efecto las notificaciones respectivas el día 29 de agosto de 2011. Es en esta fase del proceso, que se debe establecer plazo para dictar la resolución mediante la cual se mande a oír a las partes, porque esta comprobado que pasaron 27 días para notificar una resolución de tramite, toda vez que el recurso fue interpuesto el 2 de agosto de 2011 y se le dio tramite hasta el día 29 de agosto de 2011.

La Oficial III del Juzgado Cuarto de Primera Instancia del Ramo Civil del Departamento de Guatemala, evacuó la audiencia que le fuera conferida el día 5 de septiembre de 2011, estando dentro del plazo que le fue señalado. Sin embargo la Gerencia de Recursos Humanos NO evacuó la audiencia indicada, dentro del plazo señalado de 5 días, a lo cual, la Secretaría General de la Presidencia del Organismo Judicial, en nota de fecha 6 de septiembre de 2011, trasladó a la Asesoría Jurídica el expediente, para



que emita dictamen y proyecto de resolución, tomando en cuenta que la Gerencia de Recursos Humanos NO evacuó la audiencia conferida. Y a ese respecto, el día 16 de septiembre de 2011, la Asesoría Jurídica relacionada, emitió Dictamen No. 1003-2011/MAGR-sbi, opinando que el Recurso de Revocatoria interpuesto, debe ser declarado SIN LUGAR.

La Presidencia del Organismo Judicial, resolvió el Recurso de Revocatoria el día 30 de septiembre de 2011, declarando: SIN LUGAR el mismo, y como consecuencia confirmó la resolución que impuso 5 días de suspensión sin goce de salario a la Oficial III del Juzgado Cuarto de Primera Instancia del Ramo Civil del Departamento de Guatemala.

Del presente análisis se desprende que transcurrieron 5 meses, 22 días, para resolver un procedimiento disciplinario que impone sanción de suspensión sin goce de salario, al cual el Artículo 70 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, establece un período de 3 meses para resolver en definitiva, y en el presente caso esta comprobado que no se cumplió con lo normado en el Artículo citado, y esto sin tomar en cuenta que no se hace referencia al Recurso de Apelación, que cabe contra lo resuelto en la revocatoria.

2) Expediente administrativo No. 458-2011 oficial 3°. De la Unidad de Régimen Disciplinario, y 770-2011 de la Supervisión General de Tribunales, Iniciado en contra de la Notificadora III, del Juzgado Tercero de Primera Instancia de Familia del Departamento de Guatemala, el cual se llevo a cabo en todas sus etapas; la denuncia fue presentada el día 19 de mayo de 2011, ante la recepción de denuncias y quejas del



Organismo Judicial, en virtud de que no realizó la notificación correspondiente dentro de un expediente de diligencias de violencia intrafamiliar promovidas en contra del denunciante.

Dicha denuncia fue remitida ante la Unidad del Régimen Disciplinario el 26 de mayo de 2011, la cual se trasladó el día 7 de junio de 2011, a la Supervisión General de Tribunales para que nombrara dentro del plazo de 10 días, al supervisor auxiliar y así realizara las investigaciones respectivas.

El Supervisor Auxiliar informó a la Supervisión de Tribunales, el día 13 de junio de 2011, que efectivamente las anomalías eran imputables a la Notificadora relacionada, toda vez que la resolución de fecha 22 de marzo de dos mil once, dictada por el Juzgado Tercero de Primera Instancia de Familia del Departamento de Guatemala, que confirma en su totalidad las medidas de seguridad decretadas a prevención por el Juzgado Tercero de Paz Móvil de Guatemala, fue notificada a los presuntos agresores, hasta el día 18 de mayo de 2011. A ese respecto las actuaciones fueron trasladadas el 15 de junio de 2011, a la Unidad de Régimen Disciplinario, de la Gerencia de Recursos Humanos del Organismo Judicial.

II) De la sanción impuesta

La Unidad de Régimen Disciplinario del Sistema de Recursos Humanos del Organismo Judicial, en resolución de fecha dieciséis de junio de dos mil once resolvió, admitir para su trámite la denuncia presentada contra la Notificadota Tercera, del Juzgado Tercero



de Primera Instancia de Familia del Departamento de Guatemala, y señaló la audiencia para el día seis de julio de dos mil once, a las nueve horas. En la audiencia la Notificadota relacionada, no aceptó los hechos que se le atribuyeron y argumentó que: “Las medidas decretadas por el Juzgado Tercero de Paz Móvil de Guatemala, el catorce de marzo de dos mil once, no me competía como notificadota del Juzgado Tercero de Primera Instancia de Familia realizarla, sino al juzgado móvil que decretó dichas medidas. Además en ningún momento se le está negando al denunciante su derecho de defensa, ni se le está afectando por mi parte su nombre, en virtud que mi persona no es quien planteó la denuncia.” La Unidad de Régimen Disciplinario del Sistema de Recursos Humanos, con base en lo considerado y leyes citadas, declaró el nueve de julio de dos mil once, CON LUGAR la denuncia presentada contra la Notificadota Tercera, del Juzgado Tercero de Primera Instancia de Familia del Departamento de Guatemala, y fue notificada el día 20 de julio de 2011, calificando la conducta como falta grave, denominada como “Incurrir en retrasos y descuidos injustificados en la tramitación de los procesos” imponiéndole como sanción dos días de suspensión sin goce de salario.

Como se puede analizar, la sanción fue impuesta porque la notificadora denunciada, atraso el expediente referido al no efectuar una notificación en el menor tiempo posible, ¿pero qué pasa con aquellos empleados y funcionarios judiciales que no respetan ni observan los plazos que establece la ley en los procedimientos administrativos? En la práctica lamentablemente no pasa nada, y eso conlleva a que se regulen sanciones para los trabajadores que no se apegan a los plazos existentes. De allí deriva la necesidad de que legalmente exista un plazo específico para dictar la resolución



mediante la cual se mande a oír al Sistema de Recursos Humanos y al interesado, ya que de lo contrario se presenta una injusticia al sancionar a los trabajadores en sus relaciones con el público en general, y no sancionando en lo mínimo a aquellos trabajadores que no respetan internamente lo establecido en las normas de la materia.

III) Del Recurso de Revocatoria

La recurrente planteó Recurso de Revocatoria contra la resolución respectiva, el día veintidós de julio de 2011, y se le concedió audiencia por cinco días en resolución de fecha 28 de julio de 2011, la que fue notificada el 1 de septiembre de 2011 y evacuada por la parte recurrente el día 8 de septiembre de 2011, en la que argumentó: “a. La falta laboral que se me imputa se ha tipificado por la Unidad de Régimen Disciplinario, como un retraso y un descuido injustificado en la tramitación de los procesos, para el efecto, y de conformidad con el principio de legalidad debe establecer en primer orden quienes son las personas encargadas para tramitar los procesos judiciales dentro del Organismo Judicial, para el efecto y como es del pleno conocimiento de esa Presidencia, el Reglamento General de Tribunales establece muy claramente cuáles son las funciones específicas de cada uno de los auxiliares judiciales y la principal función de los oficiales en cada Juzgado es la tramitación de los procesos, en ese sentido el elemento positivo contenido en la falta laboral se desvanece en cuanto a mi persona toda vez que como quedo debidamente establecido y debidamente probado en autos **YO NO TRAMITO LOS PROCESOS**, por lo tanto, esta falta laboral contenida en el Artículo 47 literal b) no se ajusta a mis funciones. (...) c. Es substancial tomar en cuenta el error que cometió la Unidad de Régimen Disciplinario del Sistema de Recursos Humanos del Organismo



Judicial, en cuanto resolver el expediente (...) en virtud que en el presente caso la resolución fue dictada el día **SÁBADO NUEVE DE JULIO DEL PRESENTE AÑO...**” La Presidencia del Organismo Judicial al realizar el análisis correspondiente estableció entre otros puntos, que la recurrente es asertiva respecto a que los Juzgados Móviles cuentan con sus respectivos notificadores, quienes tienen a su cargo cubrir todo el Departamento de Guatemala, sin importar limitación alguna por razón del territorio; sin embargo, en cuanto al segundo hecho referente al atraso en notificar la resolución del veintidós de marzo de dos mil once hasta el dieciocho de mayo del mismo año, no aportó las pruebas de descargo, por lo que la sanción de dos días de suspensión sin goce de salario impuesta por la Unidad del Régimen Disciplinario está conforme a derecho. Por lo que la Presidencia del Organismo Judicial declaró sin lugar el Recurso de Revocatoria y confirmó la sanción impuesta.

Es evidente que dentro del proceso indicado en los párrafos anteriores el recurso de revocatoria se interpuso el día 22 de julio de 2011, se efectuó la resolución que le da trámite el día 28 de julio de 2011, pero la misma fue notificada el 1 de septiembre de 2011, para esa fecha transcurrieron 42 días de la interposición del recurso referido, es allí donde se encuentra el vacío legal que sustenta el presente trabajo de investigación y la necesidad de reformar el Artículo 75 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, Decreto 48-99 del Congreso de la República, en el sentido de que el mismo establezca en forma clara el plazo para resolver y mandar a oír al Sistema de Recursos Humanos y al interesado al interponer el recurso de revocatoria, toda vez que para una resolución de trámite transcurrió un mes 12 días, lo cual es mucho tiempo por tratarse de un procedimiento que atiende al cliente interno, el que es fundamental en la



prestación de los servicios que el Estado de Guatemala otorga al país, toda vez que si el trabajador judicial se encuentra bien en su relación laboral, su trabajo y efectividad será de buen rendimiento.

IV) Del Recurso de Apelación

Contra la resolución anterior, la recurrente planteó apelación el día 13 de enero de 2012 ante la Honorable Corte Suprema de Justicia, Cámara Civil, la cual se pronunció indicando que el Recurso de Apelación en materia disciplinaria tiene como finalidad que se examine la resolución emitida por el Presidente del Organismo Judicial al resolver el recurso de Revocatoria, con el objeto de confirmar, modificar o anular la misma.

La recurrente dentro de sus argumentos expuso lo siguiente: “La resolución impugnada no se encuentra ajustada a las constancias procesales porque viola el debido proceso ya que única y exclusivamente el principio procesal que “todos los días y horas son hábiles” se da en las acciones de amparo y en los conflictos colectivos y fuera de esos casos **NO SE PUEDEN UTILIZAR TODOS LOS DÍAS Y HORAS** para administrar justicia, porque administrarla fuera de los límites del debido proceso es negar el derecho a cualquiera de las partes en litigio administrativo o judicial de crear procedimientos que no están pre-establecidos en la ley, lo cual viola lo contenido en el Artículo 12 de la Constitución Política de la República de Guatemala, 16 de la Ley del Organismo Judicial y 4 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, de lo anterior se desprenden 2 cuerpos constitucionales que por su alta posición en la jerarquía de leyes se deben aplicar y no puede obviarse resolviendo



el 9 de julio de 2011 SÁBADO porque se está violando el debido proceso disciplinario administrativo y las normas antes relacionadas y como es de su conocimiento la sanción nació a la vida jurídica sobre una base ilegal como es el resolver en un día inhábil, y al haberse resuelto de esa forma no existe error de procedimiento porque se me dio la oportunidad de audiencia pero no se me escuchó, porque dentro de los 5 días que se me concedieron en el Recurso de Revocatoria, yo exprese los motivos de inconformidad pero al final NI SE RESOLVIÓ ESE ASPECTO, por lo que no tuve la oportunidad del derecho de defensa ya que ni siquiera se resolvió esa manifestación de inconformidad, por lo que le solicito sea escuchado y se resuelva que salvo en amparos y conflictos colectivos laborales todos los días y horas son hábiles pero fuera de esos casos no es permitido utilizar días inhábiles para tramitar cualquier tipo de proceso bajo pena de nulidad absoluta...". Realizado el análisis legal sobre las actuaciones contenidas en el expediente de mérito, la resolución apelada y la lectura de los argumentos manifestados en el Recurso de Apelación, la Cámara respectiva advirtió que efectivamente la resolución a que hace alusión la parte recurrente, es del sábado nueve de julio de dos mil doce; sin embargo, se considera que es un error involuntario al dejar plasmada la fecha indicada; no obstante, se pone de manifiesto que dicho error no repercute en el procedimiento administrativo, y tomando en consideración que la recurrente ha incurrido en una falta y con ello causó perjuicio a las partes procesales, y que en cumplimiento de la Ley debe ser sancionada, esto para garantizar la celeridad y prontitud de la función judicial.

Aunado a lo anterior, también se consideró que lo aseverado por la recurrente en cuanto a que se está violando el derecho de defensa no es cierto, ya que en ningún



momento se le negó el derecho de defenderse y exponer su inconformidad con lo resuelto, esto se puede comprobar con la simple lectura del expediente administrativo de mérito, constando en cada etapa del proceso los recursos interpuestos por ella, en los cuales expone claramente los supuestos agravios que le causa lo resuelto por la Unidad del Régimen Disciplinario y la Presidencia del Organismo Judicial, de esa cuenta, cabe resaltar que el simple hecho de no resolverse a favor de la recurrente, no debe considerarse que es una violación a sus derechos ya que lo único que se está haciendo, es cumplir con lo regulado por las leyes y reglamentos de esta materia.

Por lo anteriormente expuesto, la Corte Suprema de Justicia, constituida en Cámara Civil, resolvió sin lugar el Recurso de Apelación planteado y como consecuencia se confirmó la resolución subida en grado, notificando la misma el día 28 de mayo de 2012. Entonces para un procedimiento disciplinario que según el Artículo 70 de la Ley del Organismo Judicial, refiere que su duración será por un periodo de tres meses, contados desde que hubiere llegado la denuncia ante las autoridades administrativas, y transcurrido dicho plazo se archivarán las actuaciones, y en caso de que la sanción sea de destitución el plazo podrá ser prorrogado por tres meses más, o sea en términos generales el procedimiento disciplinario se efectuará según la Ley referida en seis meses a más tardar y se archivarán las actuaciones, pero que ocurre en realidad, todo lo contrario, el plazo se extiende a un año, como se pudo observar en el Expediente administrativo No. 458-2011 oficial 3°. De la Unidad de Régimen Disciplinario, y 770-2011 de la Supervisión General de Tribunales, Iniciado en contra de la Notificadora III, del Juzgado Tercero de Primera Instancia de Familia del Departamento de Guatemala, el cual se llevo a cabo en todas sus etapas, analizado en párrafos anteriores, pues el



mismo duró 1 año 11 días, y eso es demasiado tiempo para un procedimiento disciplinario. Ahora bien, el análisis efectuado refiere a que el trabajador durante ese tiempo se encuentra en espera de una sanción o destitución según el caso, lo que provoca ansiedad, inestabilidad laboral e inconscientemente depresión y fatiga para el trabajador que ha sido denunciado ante las autoridades administrativas del Organismo Judicial, toda vez que no conoce que pasará con su puesto de trabajo. A esto se refiere la reforma al Artículo 75 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, Decreto 48-99, del Congreso de la República, en reducir el tiempo que demora un procedimiento disciplinario, específicamente al interponer recurso de revocatoria para que se fije plazo para resolver y mandar a oír al Sistema de Recursos Humanos y al interesado, debido a que la carencia del mismo repercute en las autoridades encargadas de resolver, puesto que por carecer de plazo el artículo referido los expedientes se demoran en ser resueltos y son trasladados de un escritorio a otro sin obtener una respuesta favorable o desfavorable en el menor tiempo posible. Debido a ello se ha concluido en que si es necesaria la reforma al artículo 75 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, estableciendo plazo para dictar la resolución mediante la cual se mande a oír al Sistema de Recursos Humanos y al interesado, al interponer el recurso de revocatoria en un procedimiento disciplinario seguido contra un trabajador del Organismo Judicial.



CONCLUSIONES

- 1) El Artículo 75 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, carece de plazo para dictar la resolución mediante la cual se manda a oír al Sistema de Recursos Humanos y al interesado al interponer Recurso de Revocatoria y con ello ocasiona inestabilidad laboral sobre los trabajadores judiciales que son llevados al Régimen Disciplinario.

- 2) Al interponer el Recurso de Revocatoria contenido en el Artículo 75 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, la autoridad nominadora señala audiencia dentro de plazos muy distantes, que hacen que un procedimiento disciplinario sea lento, tardado y engorroso para el trabajador afectado.

- 3) Con la carencia de plazo para dictar la resolución mediante la cual se manda a oír al Sistema de Recursos Humanos y al interesado en una sola audiencia al interponer Recurso de Revocatoria contenido en el Artículo 75 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, se violenta el principio constitucional de celeridad procesal.





RECOMENDACIONES

- 1) Reformar el Artículo 75 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, estableciendo plazo prudencial para dictar la resolución mediante la cual se manda a oír al Sistema de Recursos Humanos y al interesado en una sola audiencia al interponer Recurso de Revocatoria, para que el procedimiento disciplinario termine rápido y así el trabajador judicial goce de estabilidad laboral.
- 2) La Presidencia del Organismo Judicial, al conocer del Recurso de Revocatoria contenido en el Artículo 75 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, le de prioridad a esos expedientes por tratarse de personal a su servicio, mandando a oír en una sola audiencia al Sistema de Recursos Humanos y al interesado, en un plazo de cinco días contados a partir de la interposición del recurso referido.
- 3) Se respete el principio de celeridad procesal contenido en la Constitución Política de la República de Guatemala, señalando plazo de cinco días contados a partir del momento de la interposición del recurso de revocatoria, para dictar la resolución que manda a oír al Sistema de Recursos Humanos y al interesado, contenida en el Artículo 75 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial.





BIBLIOGRAFÍA

Auto judicial. http://es.wikipedia.org/wiki/Auto_judicial. Creado el 31 de mayo de 2005. (Consultado el 29 de marzo de 2012).

CABANELLAS, Guillermo. **El derecho del trabajo y sus contratos.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Talleres Gráficos Enrique L. Frigerio e hijo, 1945.

CALDERÓN MORALES, Hugo Haroldo. **Derecho Administrativo, Parte General.** Guatemala: Ed. Orión, 2006.

COUTURE, Eduardo. **Teoría del proceso.** Buenos Aires, Argentina: Ed. De Palma, 1951.

DE BUEN, Néstor. **Derecho de trabajo.** Buenos Aires, Argentina: Ed. De Palma, 1977.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo.** México D.F.: Ed. Porrúa, 1993.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 2002.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo.** Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2001.

MORGAN SANABRIA, Rolando. **Material de apoyo para el curso planeación del proceso de la investigación científica.** Guatemala: Ed. Universitaria, 1999.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1996.

Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española.** Madrid, España: Editorial Espasa, 2006.

SALVAT. **La enciclopedia.** Madrid, España: Ed. Salvat, 2004.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho procesal del trabajo.** Madrid, España: Ed. Tecnos, 1977.

Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente, 1986.

Código Civil. Decreto Ley 106, del Jefe de Estado, 1963.



Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1441, 1961.

Código Procesal Civil y Mercantil. Decreto Ley 107, del Jefe de Estado, 1963.

Código Tributario. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 6-91, 1991.

Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 42-92, 1992.

Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 63-88, 1988.

Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 48-99, 1999.

Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 71-86, 1986.

Ley del Organismo Judicial. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 2-89, 1989.

Ley de la Carrera Judicial. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 41-99, 1999.

Ley de lo Contencioso Administrativo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 119-96, 1996.

Ley Orgánica del Presupuesto. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 101-97, 1997.

Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito por el Sindicato de Trabajadores del Organismo Judicial y la Corte Suprema de Justicia. Guatemala, 2010.

Reglamento de la Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado. Presidente de la República de Guatemala, Acuerdo Gubernativo número 1220-88, 1988.

Reglamento de la Ley de la Carrera Judicial. Corte Suprema de Justicia, Acuerdo número 6-2000, 2000.

Reglamento General de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial. Corte Suprema de Justicia, Acuerdo 31-2000. 2000.