

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

LA INCONSTITUCIONALIDAD QUE GENERA LA REDUCCIÓN DE
CONDICIONES DEL CONTRATO DE LOS JUECES, NORMADA EN EL
REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y COMPORTAMIENTO
PROFESIONAL DE JUECES DE PAZ PARA SU INGRESO A LA CARRERA
JUDICIAL

MANUEL ISAIÁS POL VELÁSQUEZ

GUATEMALA, JULIO 2006

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

LA INCONSTITUCIONALIDAD QUE GENERA LA REDUCCIÓN DE
CONDICIONES DEL CONTRATO DE LOS JUECES, NORMADA EN EL
REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y COMPORTAMIENTO
PROFESIONAL DE JUECES DE PAZ PARA SU INGRESO A LA CARRERA
JUDICIAL

TESIS

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

Por

MANUEL ISAÍAS POL VELÁSQUEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, julio 2006

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

DECANO: Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV: Br. José Domingo Rodríguez Marroquín
VOCAL V: Br. Edgar Alfredo Valdez López
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase:

Presidenta: Licda. Marisol Morales Chew
Vocal: Lic. Héctor David España Pinetta
Secretario: Lic. Luis Roberto Romero Rivera

Segunda fase:

Presidenta: Licda. Eneida Victoria Reyes
Vocal: Licda. Ileana Villatoro Fernández
Secretario: Lic. Héctor René Marroquín

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 la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.)



**TRUJILLO,
GONGORA
& ASOCIADOS**
ABOGADOS Y NOTARIOS



Guatemala, marzo 17 de 2006.

**LICENCIADO.
MARIO ISMAEL AGUILAR ELIZARDI
JEFE DE LA UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SU DESPACHO.**

De conformidad con el nombramiento de asesor de tesis emitido por esa Jefatura, en el que se dispone nombrar al suscrito para emitir mi opinión respecto al trabajo desarrollado por el estudiante **MANUEL ISAIAS POL VELASQUEZ**, con número de carné 8612304, titulado "**LA INCONSTITUCIONALIDAD QUE GENERA LA REDUCCION DE CONDICIONES DEL CONTRATO DE LOS JUECES, NORMADA EN EL REGLAMENTO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO Y COMPORTAMIENTO PROFESIONAL DE JUECES PARA SU INGRESO A LA CARRERA JUDICIAL**", al respecto informo:

Se procedió a asesorar el trabajo antes indicado reuniendo requisitos y características que lo hacen viable y el mismo constituye otra de las muy pocas investigaciones que en relación al tema se han presentado, y especialmente se dirige a describir e ilustrar los efectos jurídicos laborales que genera la reducción de condiciones de los contratos de los jueces, explicados en dicho estudio, sugiriendo para el efecto que el título de dicho trabajo de tesis se denomine: **LA INCONSTITUCIONALIDAD QUE GENERA LA REDUCCION DE CONDICIONES DEL CONTRATO DE LOS JUECES, NORMADA EN EL REGLAMENTO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO Y COMPORTAMIENTO PROFESIONAL DE JUECES DE PAZ PARA SU INGRESO A LA CARRERA JUDICIAL**; en virtud que el Manual elaborado por el Consejo de la Carrera Judicial, así lo denomina..

En conclusión, considero que el trabajo presentado por el estudiante **POL VELASQUEZ**, resultará de suma importancia para los profesionales del derecho, Organismo Judicial, Congreso de la República, estudiantes y población en general. Razones por las cuales estimo que el presente trabajo de tesis es un verdadero aporte académico, por lo cual debe continuar con su trámite para los efectos a que haya lugar y en consecuencia me permito **RENDIR DICTAMEN FAVORABLE**, con la modificación anteriormente indicada, cumpliendo así con el contenido del artículo 32 del Normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público,

Atentamente,

Coleg. #5589



UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, tres de abril de dos mil seis.

Atentamente, pase al (a) **LICENCIADO (A) CÉSAR LANDELINO FRANCO LÓPEZ**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (a) estudiante **MANUEL ISAÍAS POL VELÁSQUEZ**, Intitulado: **"LA INCONSTITUCIONALIDAD QUE GENERA LA REDUCCIÓN DE CONDICIONES DEL CONTRATO DE LOS JUECES, NORMADA EN EL REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y COMPORTAMIENTO PROFESIONAL DE JUECES DE PAZ PARA SU INGRESO A LA CARRERA JUDICIAL"**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

LIC. MARIO ISMAEL AGUILAR ELIZARDI
JEFE DE LA UNIDAD ASESORIA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
MIAE/sllh

LIC. CÉSAR LANDELINO FRANCO LÓPEZ
ABOGADO Y NOTARIO
COL. 4695



Guatemala, mayo 2 de 2006

Licenciado
Mario Ismael Aguilar Elizardi
Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria.

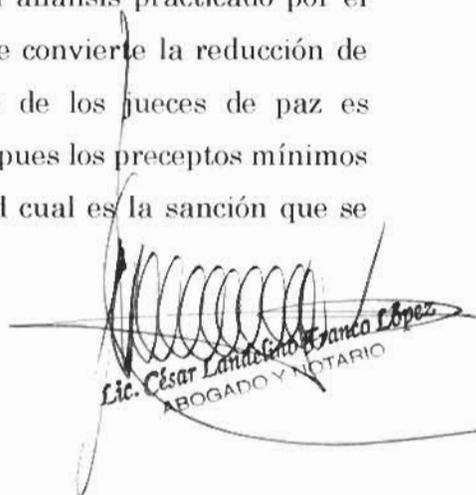


Respetable Licenciado:

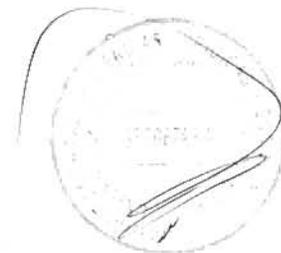
De acuerdo con el nombramiento emitido por esa Jefatura, el día tres de abril del año dos mil seis, en el que se dispone nombrar al suscrito como Revisor del trabajo de tesis del estudiante **MANUEL ISAÍAS POL VELÁSQUEZ** y para lo cual rindo el siguiente dictamen:

El trabajo de tesis presentado por el estudiante Pol Velásquez se intitula "La inconstitucionalidad que genera la reducción de condiciones del contrato de los jueces, normada en el Reglamento de Evaluación del Desempeño y Comportamiento Profesional de Jueces de Paz para su ingreso a la carrera judicial".

De la revisión practicada, se establece que el trabajo cumple con todos los requisitos exigidos por la reglamentación universitaria vigente y se dirige al estudio del carácter inconstitucionalidad que reviste la reducción de condiciones de contratación del trabajo que sufren los jueces de paz con la aplicación del Reglamento de Evaluación del Desempeño y comportamiento Profesional. Efectivamente, el análisis practicado por el sustentante permite constatar que la doble sanción en que se convierte la reducción de puntos en la calificación de la evaluación del desempeño de los jueces de paz es constitutiva de una reducción de condiciones de contratación, pues los preceptos mínimos derivados de la legislación laboral, norman con toda claridad cual es la sanción que se


Lic. César Landelino Franco López
ABOGADO Y NOTARIO

LIC. CÉSAR LANDELINO FRANCO LÓPEZ
ABOGADO Y NOTARIO
COL. 4695



aplica en el caso de comisión de una falta grave de las reguladas en la Ley de la Carrera Judicial. De tal cuenta, que la sanción por la comisión de aquellas faltas se impone dentro del plazo de prescripción normado en la misma Ley de la Carrera Judicial y de allí que el caso constituye cosa juzgada que impone que el expediente deba archivar y que además no puede imponerse ninguna otra sanción por esa misma falta. En el caso presentado por el sustentante dentro de su investigación se aprecia con total claridad que se ha impuesto por parte del Organismo Judicial a través del órgano respectivo una doble sanción, pues fundados en la misma infracción que ya fue sancionado de conformidad con la ley, se vuelve a sancionar al juzgador ahora reduciéndole de la calificación obtenida en su evaluación del desempeño un porcentaje de ponderación, que en muchos casos, determina que los evaluados no puedan superar aquella misma evaluación.

Por todo lo anterior y en virtud de haberse satisfecho las exigencias del suscrito revisor derivadas del examen del trabajo, considero que el trabajo presentado por el Bachiller Pol Velásquez, debe continuar su trámite, a efecto de que se ordene la impresión del mismo y se señale día y hora para su discusión en el correspondiente examen público, con mi DICTAMEN FAVORABLE.

Lic. César Landelino Franco López
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES. Guatemala, nueve de junio de dos mil seis.-

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del (a) estudiante MANUEL ISAÍAS POL VELÁSQUEZ, titulado LA INCONSTITUCIONALIDAD QUE GENERA LA REDUCCIÓN DE CONDICIONES DEL CONTRATO DE LOS JUECES, NORMADA EN EL REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y COMPORTAMIENTO PROFESIONAL DE JUECES DE PAZ PARA SU INGRESO A LA CARRERA JUDICIAL, Artículos 31 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.

~~SECRETARIA~~

~~[Handwritten signature]~~



~~[Handwritten signature]~~



DEDICATORIA



- A DIOS: Mi Señor, dador de sabiduría.
- A MI PADRE: Licenciado Isaiás Pol Tohón
Inspiración y ejemplo para concluir con esta
carrera profesional.
- A MI MADRE: Elida Velásquez.
Gratitud eterna a mi amada madrecita.
- A MI ESPOSA: Maribel Urizar.
Por su incondicional amor y apoyo.
- A MIS HIJAS: Mariela y María José.
Con mucho amor y para que de alguna manera
les sirva de inspiración para concluir sus
estudios.
- A MIS HERMANAS: Marisol, Marlyn, Dalcy y Marenka.
- A MIS SUEGROS: Manolo y Paquita, con sincero aprecio.
- A LOS
LICENCIADOS: Frank Manuel Trujillo Aldana y César
Landelino Franco López. Asesor y Revisor de
la presente investigación.



A: Todos mis amigos, que de una u otra forma me apoyaron e incentivaron para la conclusión de este logro.

A: Todo el pueblo de Guatemala, que con sus tributos, costearon mis estudios.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

La contratación del trabajo	01
1.1 Definición.....	01
1.2 Las partes en el contrato de trabajo.....	02
1.3 La capacidad para contratar.....	05
1.3.1 Del trabajador.....	06
1.4 Las circunstancias de derecho común.....	08
1.5 El consentimiento y la forma del contrato.....	10
1.6 La duración del contrato.....	14
1.6.1 Contratos de duración indefinida.....	16
1.6.2 Supuestos de duración determinada del contrato de trabajo.....	18
1.7 Los contratos temporales.....	21
1.8 El período de prueba.....	22
1.9 La nulidad de contrato.....	25

CAPÍTULO II

El principio de obediencia y lealtad y el principio de buena fe en el contrato de trabajo	29
2.1 Las órdenes e instrucciones.....	29
2.2 La legitimidad y desobediencia legítima.....	31
2.3 La lealtad.....	34
2.3.1 Sobornos, denuncia de entorpecimientos y divulgación de secretos.....	38
2.4 El pacto de exclusividad.....	39
2.5 La mala conducta del trabajador.....	44
2.6 La dignidad del trabajador e igualdad de trato.....	46
2.7 La ocupación efectiva.....	48
2.8 La promoción y formación profesional.....	49

CAPÍTULO III

La extinción del contrato de trabajo	51
3.1 Causas de terminación pactadas.....	51
3.2 El pacto de permanencia.....	55

3.3	La decisión unilateral.....	59
3.4	El mutuo acuerdo.....	62
3.5	Extinción por incumplimiento.....	67
3.6	El despido disciplinario.....	68
3.7	Las causas justas para despedir.....	69
3.8	Readmisión e indemnizaciones.....	72
3.9	La potestad disciplinaria.....	75
3.10	Las faltas laborales y su prescripción.....	76
3.11	Las sanciones.....	79

CAPÍTULO IV

	La evaluación de los jueces de paz, como presupuesto para renovar su contrato de trabajo	81
4.1	El fundamento constitucional.....	81
4.2	Los órganos competentes.....	82
4.3	La normativa ordinaria que rige la evaluación..	84
4.4	El Reglamento de Evaluación del Desempeño.....	86
	CONCLUSIONES.....	90
	RECOMENDACIONES.....	93
	ANEXOS.....	95
	BIBLIOGRAFÍA.....	145

(i)

INTRODUCCIÓN

La evaluación del desempeño de los funcionarios judiciales, en particular de los jueces de paz, ha sido un aspecto seriamente cuestionado por el sesgo que se ha señalado, tienen las disposiciones que regulan aquella evaluación. En varias oportunidades se ha dicho que la evaluación es subjetiva y que en muchos casos es utilizado para remover a aquellos jueces que no son de la simpatía de las autoridades rectoras del Organismo Judicial.

En el caso de los jueces de paz, su evaluación del desempeño se ha visto afectada por la aplicación del Artículo 9.2 del Reglamento de Evaluación del Desempeño y Comportamiento Profesional de Jueces de Paz para su ingreso a la carrera judicial y del numeral 2. de los factores de la evaluación de los jueces de paz, del Manual de Evaluación del Desempeño de los jueces de paz, que norman supuestos distintos a los previstos por la regulación ordinaria, que presuntamente debieran de desarrollar y porque contemplan un mecanismo de doble sanción a faltas de trabajo, por las que en el pasado los juzgadores han sido juzgados y sancionados conforme el debido proceso administrativo. Estas disposiciones reglamentarias invaden la potestad legislativa, porque están creando supuestos diferentes a los que la ley ordinaria prevé en relación al elemento de las sanciones que haya sido sometido el funcionario evaluado y al mismo tiempo confrontan con garantías constitucionales elementales, como las del debido proceso y el derecho de defensa, porque juzgan y sancionan sobre un mismo hecho al funcionario

(ii)

judicial que ha sido juzgado y sancionado con anterioridad. Sin embargo, estas disposiciones se han aplicado sistemáticamente y han generado la terminación de contratos de trabajo de un sinnúmero de jueces de paz, que han visto truncada su carrera judicial por aquella reducción de puntos arbitraria de su evaluación del desempeño.

Este aspecto es el que se aspira demostrar con la presente investigación monográfica para plasmar en la mente de los estudiosos del derecho, la inconstitucionalidad que presenta una evaluación del desempeño fundada en aquellas normas y generar el influjo que permita el planteamiento de acciones de inconstitucionalidad de carácter general, buscando la expulsión del ordenamiento jurídico de estas normas inconstitucionales.

En aquella dirección la investigación queda contenida en cuatro capítulos, de los cuales el primero está dirigido a estudiar doctrinariamente la contratación del trabajo; el segundo capítulo, dirigido a estudiar los principios de obediencia, lealtad y buena fe dentro del contrato de trabajo; el tercer capítulo, dirigido a estudiar las formas de extinción de los contratos de trabajo; y por último, el cuarto capítulo dirigido a analizar la evaluación de los jueces de paz como presupuesto para renovar sus contratos de trabajo.

CAPÍTULO I

1. La contratación del trabajo

1.1. Definición

Doctrinariamente, Carlos Aronna al referirse al contrato de trabajo, señala: "su ámbito personal de aplicación comprende a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, es decir, los ligados por un contrato de trabajo.

Se trata de personas que prestan voluntariamente servicios por cuenta de otra a cambio de una retribución. La idea de cambio, es la que permite reconocer la reciprocidad de prestaciones que está en la base de todo contrato, la existencia del cual se confirma, por lo demás superfluamente, por la nota de voluntariedad. Prestar servicios (o hacer alguna cosa por cuenta ajena, normalmente, mediante remuneración, es propio del mandatario que ha recibido el encargo, poder, a cuenta, de otro para gestionar negocios en relación con bienes cuyo aprovechamiento corresponde a éste). En su virtud, el mandatario ordena o dispone la gestión, sin otros límites que los inherentes al poder recibido. Pero en tal supuesto, el empleador en forma normalmente de explotación, contrata directamente los servicios del trabajador. Estos, que caen así bajo su dirección, son los servicios, es decir, el trabajo, dentro de la dirección de otra persona. Pero como esta subordinación es efecto necesario de aquella contratación del trabajo, ya se puede concluir que por el contrato de este nombre

una persona pone su trabajo bajo la dirección de otra a cambio de una retribución.

Todavía queda la hipótesis, prevista también legalmente, de que la dirección del ajeno se configure como una organización con propio ámbito, y que no hace sino traslucir la presencia de una pluralidad simultánea de contratos de trabajo. Tal es la que da vida a la organización del trabajo. En la medida que el trabajador accede a la organización de la que va a formar parte en virtud del contrato, se puede decir que ésta incluye o contiene ya a la organización; pero como, al tiempo, ésta proviene de la coexistencia de varios contratos, cabe a su vez concluir que excede del concepto común a todos ellos para conformarse como un hecho normativo merecedor, por ello, de una consideración propia e independiente."¹

1.2. Las partes en el contrato de trabajo

Son la persona que trabaja y la que retribuye el trabajo. La primera es siempre física, y se la suele denominar trabajador; a la segunda se le denomina legalmente empleador, empresario o patrono.

Según Aronna: "El término empleador destaca la circunstancia del empleo u ocupación que, por la conclusión del contrato, se facilita al trabajador, como en el sinónimo de dador de trabajo, propio de otras lenguas; diversamente, el de empresario, mucho más común, alude al dato de la titularidad de la explotación (empresa) a la que sirve el trabajo contratado. Ninguno de ellos refleja correctamente la posición de parte de un contrato,

¹ Aronna. Carlos César. **Modificaciones al contrato individual del trabajo**, pág. 212

pues, en este sentido, empleador o empresario no es más que el que retribuye el trabajo puesto bajo su dirección o, si se prefiere la versión del que recibe la prestación de servicios del trabajador. Por eso resulta indiferente en el empresario laboral la presencia de notas, que, aún acompañándole normalmente, son sin embargo propias del mercantil, como el ánimo de lucro o la profesionalidad o habitualidad, y de ahí las declaraciones jurisprudenciales sobre la cualidad de empresario de seminarios diocesanos, mutualidades laborales, sindicatos, colegios oficiales profesionales, servicios municipales de beneficencia, asociaciones de padres, partidos políticos, o de un particular que ocasionalmente requiere se efectúen obras en su propiedad.

Empresarios o patronos pueden serlo tanto las personas físicas como las jurídicas. Respecto de éstas, es obligado la referencia a las sociedades, asociaciones, corporaciones y fundaciones, así como a las sociedades mercantiles. Persona jurídica por excelencia es, el Estado y todas sus administraciones, local, institucional y autonómica. Junto a las personas jurídicas, se mencionan también las comunidades de bienes, concepto tomado para designar la pertenencia pro indiviso de una cosa o un derecho a varias personas, y en el que se incluyen como más relevantes las formadas por los propietarios de casas por pisos o en régimen horizontal. En la medida que el aprovechamiento de esos bienes requiere de la contratación de trabajo ajeno, la comunidad de titulares se convierte en empresario, asumiendo la correspondiente capacidad, y con ella la responsabilidad, que no puede ser otra que mancomunada. Es claro que se trata de «uniones sin personalidad», pero también lo es que, cuando actúan jurídicamente, la tienen para el acto a que se refiera. Por eso

son como (quasi) personas jurídicas, único género al que es posible remitir cualquier unión que se trabee entre varias personas físicas.

La ausencia de personalidad jurídica en estas comunidades ha sido declarada por la jurisprudencia, con la perteneciente secuela procesal, pues, al recaer la condición de sujeto de derechos sobre cada uno de los comuneros, la demanda que se interponga se ha de dirigir contra todos y cada uno de los miembros que componen la comunidad, al carecer ésta como tal, de personalidad jurídica.

En este concepto caben todavía las llamadas, en algunos casos, por la legislación fiscal agrupaciones o uniones temporales de empresas y asociaciones sin personalidad jurídica, constituidas por personas jurídicas antes que físicas, y respecto de las que la jurisprudencia ha declarado reiteradamente la responsabilidad solidaria de sus miembros como empresarios en uno o más contratos de trabajo. En fin, el efecto de la solidaridad fue extendido, también por la jurisprudencia, a explotaciones conjuntas o uniones de hecho de, o gestión sucesiva de un negocio por, varias empresas, para las que se entendió trabajaban los interesados. En fin, corresponde a quien pretende hacer valer las resultas de orden laboral del grupo, la carga de la prueba de su existencia, la cual no tiene por qué llegar necesariamente a la demostración de todas las interioridades negociales o mercantiles.

Junto al hecho de trabajar indistinta y simultáneamente para varias empresas o al del funcionamiento integrado o unitario de diversas organizaciones de trabajo, la jurisprudencia ha señalado como índices de la formación de un grupo, entre ellas,

el despliegue de una actividad conjunta que les lleva a la elaboración de unos mismos productos, el poseer un mismo domicilio o instalaciones unificadas, e incluso la mención de una en los estatutos de las otras; todo ello comporta la presencia de una sola empresa a efectos laborales. Por su parte, el supuesto de las asociaciones sin personalidad jurídica puede llevar incluso al establecimiento de un centro de trabajo independiente, con lo que la agrupación o asociación habría fructificado entonces en la unidad productiva con organización específica de que habla para referirse a aquel centro.

Pese al efecto procesal de la responsabilidad mancomunada se admite que las demandas dirigidas contra un grupo carente de personalidad» incluya simplemente el nombre y apellidos de quienes aparezcan como organizadores, directores o gestores de aquél y sus domicilios. Por último, se conceptúa como empresario, a las empresas de trabajo temporal y en relación con los trabajadores que contraten para ser cedidos de ese modo, es decir, temporalmente, a otras usuarias.”²

Se advierte aquí, que a lo que hace referencia aquel autor, es la plena identidad del empleador y las diversas formas en que se puede encubrir esa entidad para evadir las obligaciones que origina la relación laboral.

1.3. La capacidad para contratar

Refiriendo la capacidad a la que se tiene en derecho para obligarse, no existen reglas propias en cuanto al patrono, razón por la cual son aplicables al caso las comunes contenidas en los

² **Ibid**, pág. 217

Códigos Civiles. Si la persona física o natural, titular del aprovechamiento de bienes para el que se contrata el trabajo, es un incapaz, será su representante legal el que le vincule como parte del contrato. En cuanto a las personas jurídicas o morales, su capacidad presupone su válida constitución con arreglo a Derecho, construyendo su voluntad según las normas previstas al efecto en el contrato social o los estatutos, y manifestándola también por sus representantes, bien necesarios (órganos de la persona), bien voluntarios (persona o personas físicas apoderadas al efecto). En fin, criterios similares regirán respecto a la personalidad de las comunidades de bienes o uniones de empresas cuyos titulares necesiten contratar en concepto de patronos, tal y como lo ha referido el autor citado.

1.3.1. Del trabajador

A este respecto, Aronna señala: "A reserva de las circunstancias de derecho común, a ver después, que limitan la capacidad, ésta se adquiere para contratar el propio trabajo con el cumplimiento de los dieciocho años de edad. Esta norma, que resultaba específica de los trabajadores, se generalizó ejecutándose para fijar la plena capacidad de obrar en lo laboral. La regla tiene la excepción representada por los menores de esa edad que vivan de forma independiente con consentimiento o autorización de sus padres o tutores, o de la persona o institución que les tenga a su cargo (guardadores). Se trata de una emancipación de hecho, por lo que le son asimilables los supuestos propios de emancipación por matrimonio y por concesión, paterna o tutorial, o judicial, bien que con la salvedad en la primera de que el menor de dieciséis años casado no puede contratar su trabajo por prohibirle terminantemente trabajar a causa de su edad: una muestra de la absoluta incongruencia de las legislaciones civil

y laboral sobre la materia, salvada por Alonso Olea con el oportuno criterio de entender sustituido, en este punto.

Salvo estos casos, el mayor de dieciséis años, pero menor de dieciocho, necesita de la autorización de su representante legal para contratar su trabajo. El término incluye, en congruencia con lo dispuesto anteriormente por el mismo, a los padres, tutores y guardadores. En realidad, no puede hablarse de representación legal, pues la voluntad del representado es determinante del acto al exigirse el consentimiento del menor para celebrar contratos que le obliguen a realizar prestaciones personales. La regla es un reflejo jurídico de la esencial incoercibilidad del trabajo humano, presente ya en el menor con uso de razón, y que pone a éste a cubierto de la más leve incidencia de ser compelido jurídicamente a trabajar. Por eso, la autorización se suele concebir más bien como una forma de asistencia o auxilio a la natural deficiencia de la voluntad del menor que quiere trabajar, hallándose en este solo sentido próxima incluso a una representación voluntaria. Negativamente, la autorización cuenta para impedir trabajar al menor, pues, por su falta, que también se da en forma de una oposición del representante al trabajo, el contrato puede ser anulado. Con todo, este poder del representante tiene el límite extremo de un control judicial, a fin de apartar al menor de un peligro o de evitarle perjuicios.

Como se desprende de lo dicho sobre la oposición al trabajo del menor, la autorización no necesita ser expresa, pues puede darse tácitamente, y ser, en este sentido, susceptible de confirmación posterior. Puede presentar diversas variantes, y ser, así, condicionada o limitada. También puede ser revocada, en el decir de la misma ley, al proceder finalmente de la patria

potestad, tutela o guarda. Salvo por lo que mira a este último control, el menor autorizado es ya plenamente capaz, pues la autorización se entiende también para ejercitar los derechos y cumplir los deberes que se derivan de su contrato y para su cesación. Esta es congruente con las que atribuyen la pertenencia, así como la administración ordinaria, al hijo no emancipado de todo lo que adquiriera con su trabajo o industria, bien que los padres puedan, si viven con él, destinarlo en la parte que le corresponda al levantamiento de las cargas familiares, y sin obligación de rendir cuentas.

En cuanto al estado civil, éste configura la plena capacitación de la mujer casada para contratar su trabajo como una variedad del principio de no-discriminación.

En este apartado se advierte, un mayor espíritu protector de la legislación española que es a la que se refiere Aronna, por cuanto el menor sólo tiene como regla general, capacidad para trabajar hasta que cumple los dieciocho años de edad y excepcionalmente, como en el caso de matrimonio, el menor puede trabajar, por considerarse que con aquel acto se ha emancipado y necesita sostener el hogar. Esta diferencia es resultado del nivel de vida en Europa, en donde se privilegia la educación de los menores por sobre el trabajo.

1.4. Las circunstancias de derecho común

Estas son, según la doctrina, las denominadas normalmente así porque no se contemplan en la legislación laboral propiamente dicha, incluyen la locura, por un lado.

Respecto a la locura, se contempla como circunstancia limitadora de la capacidad para contratar a la previa declaración judicial de incapacidad del enajenado para administrar sus bienes, previstas en la ley. Esta exigencia se aprovechó con posterioridad, para aplicarla de modo estricto a los efectos subsiguientes al contrato. Sin embargo, la doctrina prescinde de este trámite ante al jurisdicción ordinaria, pues la facultad de discernimiento del trabajador es una situación de hecho y no un status iuris, lo que conlleva la competencia de la jurisdicción laboral para apreciar directamente a los efectos que proceda. Esto, sin embargo, se han venido reduciendo a los ex post propios de la anulación de los actos de voluntad del trabajador renunciantes de derechos, extintivos del contrato o causantes del despido por el patrono, al no ser los dos primeros ni la conducta determinante de los segundos, imputables al loco o demente. De esta forma, la incapacidad judicial por locura ex ante, y el subsiguiente nombramiento de tutor, mantienen su virtualidad, y hasta es posible la incrementen en relación con el empleo, cada vez más acuciante, de minusválidos psíquicos, hábiles para determinados trabajos, y respecto de los que será preciso distinguir y condicionar la tutela que deberá asistirles para celebrar el contrato de trabajo.

Sobre la prodigalidad, se hace difícil concebir una sentencia declaratoria que incluya, entre los actos que el pródigo no puede realizar sin el consentimiento del curador, la celebración del contrato de trabajo; y en cuanto a la condena penal, debe referirse a las penas de inhabilitación o suspensión de derechos políticos en cuyo caso la sentencia determinará si el condenado cumplimiento de la pena, puede dedicarse al trabajo penitenciario, pues para ello no esta privado, ni es accesorio a la privación de libertad.

Por último, las enfermedades o deficiencias persistentes de carácter físico o psíquico, deben impedir a la persona que las padece gobernarse a sí misma. Es de nuevo por sentencia judicial, pues nadie puede ser incapacitado de otro modo, sino es porque se excluye la posibilidad de contratar el propio trabajo, o en otro caso, si el deficiente necesita para ello de la autorización o asistencia del tutor o del médico en los términos ya familiares, o de los padres con potestad prorrogada o rehabilitada.

1.5. El consentimiento y la forma del contrato

Al respecto, Aronna señala: "Como cualquier contrato, el de trabajo se perfecciona por el mero consentimiento, el cual se manifiesta por el concurso de la oferta y de la aceptación sobre la causa de contrato, es decir, la prestación de un trabajo dependiente y retribuido. Pero, a veces, ese concurso reviste la forma de una promesa de contrato, sujeta a término o condición. Este pre-contrato de trabajo es vinculante en el criterio de la jurisprudencia, siempre que su contenido aparezca suficientemente determinado; pero con la diferencia respecto al contrato principal de que el incumplimiento no causa los efectos propios del laboral, sino los civiles del resarcimiento de los daños y perjuicios. La solución se explica por una aplicación supletoria del derecho común en punto a un negocio ignorado del todo por la legislación laboral.

El incumplimiento de esta promesa de empleo es técnicamente un despido, y el hecho de que no se indemnice al modo propio de los despidos improcedentes, no es argumento en contrario, toda vez que no consta que el apriorístico criterio seguido por el

legislador para establecer esas indemnizaciones sea ningún paradigma de justicia; antes bien, parece más justo el de la evaluación a posteriori del daño, que precisamente se sigue en el caso del pre-contrato.

En otro orden de cosas, la aceptación de la oferta se puede producir simplemente, o como resultado de un proceso complejo, consistente en unas pruebas de aptitud y reconocimiento médico, en cuyo caso la comunicación de haberlas superado y de la consiguiente admisión perfecciona el contrato en los términos en que la oferta fue hecha. De uno u otro modo, el consentimiento se manifiesta mediante una forma.”³

En este caso en concreto, se advierte que el autor se refiere al contrato individual de trabajo que se perfecciona posteriormente a la celebración del contrato, como documento, y que en el caso de la legislación laboral guatemalteca, no queda supeditado más que a la fecha en que se ha pactado el inicio de la prestación de los servicios, pues el período de prueba es posterior al inicio de aquella prestación de servicios.

Siguiendo un criterio tradicional en el Derecho, se permite celebrar el contrato por escrito o de palabra, exigiendo lo primero cuando lo manda una disposición legal, y, en todo caso, en los contratos de duración determinada y superior a cuatro semanas, a tiempo parcial, a domicilio, para ejecución de una obra o servicio determinado. A ellos deben añadirse, los de sustitutos y de los celebrados por el principal para asociar al auxiliar; y, los de los altos directivos, representantes de comercio, artistas de espectáculos públicos, deportistas

³ *Ibíd*, pág. 226

profesionales, minusválidos, estibadores portuarios, y personal embarcado (contrato de embarco). La sanción que se liga a la inobservancia de esta exigencia legal es la de presumir celebrado el contrato por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal del mismo, o de presumirlo a jornada completa, si se había estipulado una parcial. En fin, como exigencia suplementaria de la forma escrita, en los contratos de duración superior a cuatro semanas, cuyos elementos esenciales y condiciones de ejecución del trabajo no consten en la escritura, se impone al empresario el deber de informar, también por escrito y a este respecto, al trabajador.

Pero como quiera que la gran mayoría de los supuestos afectados por esta exigencia formal lo es con el fin de documentar administrativamente el empleo de los interesados, debe reputarse como principal el tradicional criterio de que la forma escrita, salvo alguna excepción, no es constitutiva, ni siquiera en el contrato de embarco, así como el de que su ausencia, allí donde se exige, puede dar lugar a la imposición de sanciones administrativas al empresario como una condición de empleo más.

Derivado de ello se conceptúa como infracción grave el no formalizar por escrito el contrato cuando este requisito sea exigible o cuando lo haya solicitado el trabajador asimismo, considera leve a la infracción de no poner a disposición de los trabajadores a domicilio el documento de control de la actividad que realicen.

En el ámbito del derecho laboral guatemalteco, la regla general impone que el contrato de trabajo debe ser celebrado siempre por escrito, y su no exhibición da vida a la presunción legal de que

se deban tener por ciertas todas las estipulaciones que el trabajador haya afirmado que existían en el contrato de trabajo. Por otro lado, el contrato de trabajo celebrado en forma verbal, es solo autorizado para actividades cuyo carácter es meramente excepcional.

Por otro lado, Aronna agrega: "cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito durante el transcurso de la relación laboral. La procedencia de este supuesto, en el cual la exigibilidad de forma escrita sólo juega cuando la ley la impone, hace dudar de la conveniencia de que la misma se aplique en todo caso o sólo en los de aquella expresa exigencia legal. De hecho no falta jurisprudencia que, al interpretar la llamada compelerencia recíproca como sanción de la prescripción legal de la escritura en un supuesto concreto, no parece concebirla como independiente de la propia compulsión legal.

Se presume *iuris tantum* el consentimiento, y por tanto la existencia de contrato de trabajo, del hecho de que se trabaje para otro. Esta es la regla que se ha convertido en una auténtica petición del principio de que el contrato se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquél, pues, justamente, la presunción, sin duda, es la más importante dentro del Derecho del Trabajo estricto, que se instrumenta para facilitar la reclamación de retribución por el trabajo efectuado, y más en concreto, de un salario. En este sentido, se entiende que el trabajo prestado a otro lo es en virtud de un contrato, es decir, con remuneración, y que ese contrato es de trabajo. El que recibe el trabajo debe así probar, para destruir la

presunción, que aquél no se prestaba a causa de un contrato, o que, en todo caso, éste no era de trabajo, incluyendo el de un alto directivo. En fin, si se duda de la naturaleza de la especie, debe seguirse el criterio de la presunción.”⁴

Lo que intenta explicar el autor, es lo relativo a que es obligación del empleador el demostrar que no existió ni un contrato, ni una relación de trabajo, alguna.

1.6. La duración del contrato

Al respecto del tema, Aronna señala: “La ratio de la temporalidad de los servicios contratados se halla sin duda en la declaración de nulidad del arrendamiento hecho por toda la vida. Se entendía así, que cuando el arrendamiento de dependientes y mancebos no tuviese tiempo señalado, cualquier parte podía resolverlo observando el preaviso de un mes. Sobre esta base, se distinguían los contratos por cierto tiempo o para obras o servicios determinados, de los de sin tiempo fijo, especie para la que habilitaba un término supletorio. Se ha llamado a este contrato: por tiempo indefinido, pero precisando a continuación que, si no constaba plazo, éste sería el establecido en normas profesionales o colectivas o costumbre.

Esta concepción entró en crisis cuando cierta jurisprudencia entendió que la denuncia patronal del término de un contrato prorrogado sucesivamente equivalía a la de un contrato sin término efectuado sin preaviso, con lo cual el patrono venía obligado a indemnizar al obrero según lo previsto por el derecho común para aquel supuesto. Ahora bien, como la situación de

⁴ **Ibid**, pág. 234

prórrogas sucesivas se corresponde con la propia de un contrato por tiempo indefinido (sin término), en la terminología contemporánea ocurría que ningún contrato de trabajo, salvo el concluido inicialmente a término, podía resolverse por el patrono sin pagar la indemnización de preaviso. El nuevo planteamiento se confirma según la cual todo despido patronal sin causa -y causa era también la llegada del término- daba lugar, cuando menos, a una indemnización, esta vez legalmente tasada y notablemente incrementada respecto a la anterior. La solución consolida y desarrolla la doctrina sobre las prórrogas abusivas de los contratos con término, que, en esa circunstancia, se convierten en por tiempo indefinido, asumiendo así el régimen jurídico de esta figura.

A partir de la década de los 60, y pese a claros precedentes en contra, la doctrina evolucionó de forma audaz hasta el punto de formular un principio general en la materia, con arreglo al cual las necesidades permanentes de las empresas, atendidas en lo laboral por puestos de trabajo fijos, deben ser cubiertas por trabajadores contratados por tiempo indefinido, quedando las temporales a la atención de trabajadores eventuales, es decir, contratados por tiempo determinado.

Aquí es donde las diversas legislaciones empiezan a recoger el principio de que lo que determina el plazo del contrato, es la continuidad de la prestación de los servicios y por consiguiente de la causa que le dio origen.

También fue de este hecho, que se estableció la presunción de que, salvo excepciones, todo contrato de trabajo se celebra por tiempo indefinido. Se explica así la postura recogida por el

Derecho Laboral guatemalteco, de el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido, como regla general.

Es evidente que esta presunción no lo era en sentido técnico; era simplemente una norma que ordena celebrar por tiempo indefinido cualquier contrato con las excepciones que reseñaba a continuación. En tal contexto, la norma respondía a una opción, entre otras posibles, para implantar por vía legal o política la ventaja de la estabilidad en el empleo. Aunque ésta puede conseguirse de múltiples formas, entre ellas las no legislativas, se recurrió a la extrema de imponer la regla del contrato por tiempo indefinido. Esta corriente corría el riesgo de quedar desvirtuada, pues sus seguidores, propusieron como excepción de la misma la amplísima, y a la vez implícita, celebración por el Estado de contratos por tiempo determinado con el fin, todo menos que extraordinario, de facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo para servicios públicos, que aparentemente no eran de naturaleza continua, sin embargo, al desentrañar la causa que ha originado estos contratos, se establece fácilmente que se trata de contratos por tiempo indefinido, que se han intentado encubrir con apariencia de temporales.

1.6.1. Contratos de duración indefinida

De ser un simple contrato sin término -explícito o implícito (sin definir)- el de duración indefinida ha pasado a ser uno al que el patrono sólo puede poner término por causas legalmente previstas, pues, de otro modo, se le imputan indemnizaciones que pueden llegar hasta el pago, también indefinido, de la retribución. Este contrato se ha convertido así en la fórmula jurídica del desideratum (también llamado principio) de un

empleo estable o fijo, es decir, lo contrario del contrato de duración determinada, que sólo cubre un empleo temporal. Pero como éste se prevé en relación a una serie de supuestos, de ahí que el contrato de duración indefinida comprenda todos los demás, y se pueda decir negativamente que tendrán esa duración todos los contratos que no la tengan determinada y que se originan en una causa que siempre subsiste en el tiempo. Consecuentemente, la celebración de contratos a plazo fijo o temporales en supuestos distintos de los previstos legalmente se considera en fraude de ley, presumiéndose celebrados por tiempo indefinido.

En conexión con ello, la fórmula jurídica del contrato a tiempo indefinido se presenta por la doctrina como un modo de una sanción, pues los trabajadores contratados por tiempo determinado que no hayan sido dados de alta en la Seguridad Social, adquirirán la condición de fijos, es decir, contratados indefinidos, una vez que haya transcurrido el tiempo del período de prueba que legalmente corresponda, exceptuándose aquellos contratos en que de la naturaleza del trabajo contratado se deduzca claramente su naturaleza temporal. Este instituto pretende hacer eficaz el corrimiento del período de prueba, para evitar que el empleador pueda hacer que el trabajador lo repita, una vez concluida la suspensión o bien que aproveche para terminar el contrato de trabajo en esa situación.

En cuanto a los contratos a plazo fijo o temporales, se puede decir que obedecen a necesidades periódicas y en este sentido permanente, de las empresas que los requieren, bien en relación con toda su actividad, bien con una parte de ella. Muy propias de las temporadas, según el tradicional decir legal, y de sectores como la agricultura e industrias derivadas, pesca,

hotelería, turismo, etc., son susceptibles de extenderse a cualquier otra actividad que sea permanente, pero que no exija, según aquel mismo decir, que se presten servicios todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborales con carácter general. Con eso se está diciendo a su vez que el trabajo propio de los plazos fijos o discontinuos, es una forma de empleo temporal, pero siempre que no se equipare aquella totalidad de los días del año a la habitualidad (jornada habitual: diaria, semanal, mensual o anual) que sirve de referencia para determinar un empleo temporal, pues, si se equipara, los fijos o discontinuos no se consideran empleados a tiempo parcial, toda vez que esa parcialidad es habitual en sus trabajos y causa por consiguiente, la concurrencia de la indefinidad.

1.6.2. Supuestos de duración determinada del contrato de trabajo

Al respecto, Aronna señala: "Son supuestos de duración determinada, de los contratos: 1) Para la realización de obra o servicio determinados; 2) Exigidos por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos; 3) Para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto; 4) Requeridos por el lanzamiento de una nueva actividad, y 5) De relevo.

La enumeración no parece impedir, sin embargo, la virtualidad de otros supuestos, asimismo de duración determinada.

Los tradicionales en nuestro derecho, tienen término incierto (certus an, incertus quando), pues, en principio, se ignora la duración exacta de la obra o servicio a que refieren, y que, en

el decir legal, tiene sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa. La identificación de estos también llamados trabajos o tareas se remite normalmente a los convenios colectivos.

Supuestos especialmente relevantes de estos contratos se dan en la industria de la construcción, donde es un lugar común la figura del trabajador fijo por obra, así denominado para distinguirlo del fijo de plantilla (o un contrato por tiempo indefinido); su contrato, sin embargo, no se extingue necesariamente con la realización de la obra que se construye, sino con la de los trabajos de su especialidad en la obra en la que se encuentran prestando servicios. Son también obras, según la doctrina, las campañas de publicidad para cuya realización se contrata personal, y siempre que una eventual periodicidad no induzca a conceptuarlas como trabajos fijos-discontinuos.

Los llamados eventuales, constituyen una especie, de los contratos con término cierto (*certus an, certus quando*), durando como máximo seis meses dentro de un período de doce, y contándose la duración desde cuando tengan lugar las causas que los determinan. Tales son las circunstancias del mercado, la acumulación de tareas y los excesos de pedidos, los cuales, por lo demás, pueden integrar por sí solos la actividad normal de la empresa. Tanto aquella duración máxima como el período en el que se compute, se pueden modificar por convenio colectivo en vista del carácter estacional de la actividad a la que puedan referir las mencionadas causas.

Los denominados de interinidad, duran mientras subsiste el derecho a la reserva de puesto de trabajo a que se refieren, por incapacidad temporal, servicio militar, etc., del sustituido.

Los que se autorizan en razón del lanzamiento de una nueva actividad empresarial, también por ampliación de la ya existente, o del montaje de una nueva línea de producción, la oferta de un nuevo producto o la apertura de un nuevo centro de trabajo.

Aquellos cuya finalidad les enlaza con los contratos temporales (para el fomento de empleo), se conciben en favor de trabajadores en situación de desempleo para sustituir a quienes hayan quedado desempleados a tiempo parcial como consecuencia de su acceso a una jubilación de ese nombre y en la medida de esa parcialidad, el 50 por 100 de la duración de la jornada. Duran como máximo el tiempo que quede al trabajador sustituido parcialmente para causar la pensión contributiva de jubilación conforme al régimen correspondiente de la seguridad social.

Reglas de duración determinada se disponen asimismo para los contratos relativos a diversos trabajos singulares. Así, el de los altos directivos del patrono, durará lo que acuerden las partes; el de los servidores del hogar; el de los representantes de comercio, el de los artistas de espectáculos públicos, el tiempo correspondiente a una o varias actuaciones, una temporada, lo que una obra permanezca en el cartel, o cualquier tiempo cierto, y el de los deportistas profesionales, el tiempo -que nunca será indefinido- correspondiente a un número de actuaciones deportistas, integrantes en su conjunto de una

unidad claramente determinable o identificable dentro de la correspondiente práctica deportiva, u otro tiempo cierto.”⁵

Indistintamente de lo afirmado por Aronna, el contrato temporal o a plazo fijo, estará determinado por el acaecimiento de un hecho o circunstancia que sea previsto desde el momento mismo de la celebración del contrato y que le ponga fin a este de manera irreversible, haciendo imposible la continuidad de la prestación del servicio.

1.7. Los contratos temporales

De acuerdo con Aronna: “Se trata de los concluidos al amparo de la normativa emanada por el Estado para utilizar la contratación temporal como medida de fomento del empleo.

Este género de contratos fue introducido en los países donde opera sobre medidas económicas para emplear a personas en situación de desempleo o que accedan a su primer empleo, por plazo no inferior a seis meses, cualquiera que sea la naturaleza del trabajo a que hayan de adscribirse. De esta forma, se rompía abiertamente con la política de circunscribir los contratos de duración determinada a la atención de las necesidades transitorias o temporales de las empresas.

Estos contratos se conciben en favor de desempleados de más de 45 años o minusválidos, y de beneficiarios de prestaciones de desempleo en cualquiera de sus niveles (contributivo o asistencial), y que resulten empleados a jornada completa. Su duración será entre 6 meses como mínimo y 3 años como máximo.

⁵ **Ibid**, pág. 239

Si se celebran por tiempo inferior a su duración máxima podrán prorrogarse antes de su terminación por períodos no inferiores a 6 meses. Este tipo de contratación se limita en el sentido de impedirle a las empresas que hayan amortizado puestos de trabajo por despido declarado improcedente, expediente de regulación de empleo, o por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción apreciada en relación con un solo trabajador.”⁶

El problema que se advierte de esta figura es que bajo el pretexto de emplear al desempleado, se admite la contratación de trabajadores en actividades de naturaleza continua con carácter temporal, lo cual desvirtúa la regla de indefinición del contrato individual de trabajo.

1.8. El período de prueba

Como ocurrió desde siempre con el término, las partes pueden concertar en el contrato un período inicial, en el cual conserven ambas la facultad de resolver aquél libremente. Lo absoluto de esta facultad contradice un tanto el objeto del período, que es precisamente comprobar la recíproca idoneidad de las partes en orden a la conclusión de un contrato normal u ordinario. Por eso, aunque doctrinariamente se entienda que ambas partes están obligadas a realizar las experiencias que constituyen el objeto de la prueba, esto se desvirtúa al permitir durante el transcurso del período, y a instancia de cualquiera de las partes, la resolución de la relación laboral, la cual puede tener lugar así en cualquier momento y sin causa, y sin que tampoco se requiera forma.

⁶ **Ibíd**, pág. 245

Cualquier contrato por tiempo determinado, cumple de hecho la función de la prueba y de ahí la disposición sobre nulidad de un segundo período de prueba tal que se establezca, cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa bajo cualquier modalidad de contratación y como consecuencia del derecho al promover a otro puesto de trabajo.

Al respecto, Aronna señala: "Se vincula la existencia del período de prueba a su constancia por escrito, exceptuándose así el principio de libertad de forma que domina toda la contratación del trabajo.

La norma obedece a la conocida motivación político-laboral de facilitar la adscripción del trabajador al puesto de trabajo, también conocida como estabilidad en el empleo, deduciendo del silencio escrito de las partes sobre el período una voluntad de éstas contraria a su establecimiento, con lo que el contrato celebrado sería ya en período ordinario.

Pese a alguna sentencia reticente, y desde luego razonable, la doctrina parece confirmar este carácter constitutivo de la forma escrita del pacto de prueba, con lo que una resolución patronal del contrato durante el homónimo período sería, si éste no se ha formalizado del modo dicho, conceptuable como despido nulo.

La duración del período es materia que se remite a los convenios colectivos; pero, en defecto de éstos, juegan los límites máximos de seis meses para los servidores públicos y dos para los restantes trabajadores. Períodos especiales se prevén asimismo para los altos directivos, servidores del hogar, artistas, deportistas y minusválidos, así como para el personal

civil de establecimientos militares. Cualquier ampliación de estos máximos, se entiende nula en cuanto prolonga la provisionalidad del empleo del trabajador.

El cómputo de esta duración se interrumpe por las situaciones legales de incapacidad temporal, maternidad y adopción que sobrevengan al trabajador, siempre que haya acuerdo entre ambas partes."⁷

Debe advertirse de lo anotado por Aronna, que el objeto del período de prueba debe ser técnicamente, evaluar la idoneidad de la relación de trabajo, sin embargo, en la practica funciona como la libertad que tienen las partes de poder terminar el contrato de trabajo en cualquier momento sin responsabilidad para aquellas.

Finalmente, se desprende que transcurrido el período de prueba el contrato producirá plenos efectos. Estos serán los de un contrato indefinido o por tiempo determinado, según los casos. No obstante, durante el período de prueba se originaron para el empleador la obligación de pago de todas las prestaciones derivadas del contrato de trabajo, tales como el pago de aguinaldo, bonificación anual, vacaciones y otras prestaciones cuyo carácter es irrenunciable y no se encuentran supeditadas al período de prueba.

⁷ **Ibíd**, pág. 262

1.9. La nulidad de contrato

Aronna, en relación a la nulidad del contrato de trabajo señala: "La posibilidad general de anulación de un contrato de trabajo se desprende de los vicios en que se puede incurrir cuando este se celebra. Caben a este respecto todas las causas de nulidad de los contratos previstas en la legislación común y que, sustancialmente, puede reducirse a tres: defectos de capacidad, vicios de consentimiento (error, dolo, violencia e intimidación) y ausencia o ilicitud de causa (por oponerse ésta a las leyes, la moral o las buenas costumbres). La nulidad del contrato -que puede declararse judicialmente a instancia de parte o de oficio-, cuando proceda, comporta su ineficacia. Ahora bien, ésta nunca tiene lugar ex tunc, dada la irrepetibilidad del trabajo ya efectuado, sino ex nunc, es decir, desde el momento en que se declare la nulidad. Por eso, los pagos salariales efectuados hasta ese momento son inamovibles, explicándose así la prescripción sobre que «el trabajador podrá exigir, por el trabajo que ya hubiere prestado, la remuneración consiguiente a un contrato válido, pues, de otra forma, se legalizaría un enriquecimiento injusto. La única excepción a esta regla, se concretaba en la circunstancia de que la nulidad proviniera de voluntad maliciosa del trabajador, y que, por traer su origen de unos preceptos de derecho común, debe reputarse subsistente. Se trata evidentemente de un dolo que, para producir su efecto, deberá ser grave y atribuirse al trabajador con exclusión de la otra parte. Con todo, el concepto resulta aplicable a los supuestos de causa contraria a la moral o a las buenas costumbres (por cláusulas manifiesta o notoriamente ilícitas o inmorales), es decir, torpe, pues es justamente a ellos a que se hace referencia, para disponer que el contratante culpable no podrá repetir lo que hubiese dado a virtud del contrato ni pedir

el cumplimiento de lo que se le hubiera ofrecido. Es claro que la culpa puede provenir del patrono, o que en todo caso, sea éste el sujeto de un dolo independiente de la causa, en ambos jugará entonces la regla sobre exigibilidad de la retribución si se anula el contrato.

La misma regla se aplica a los contratos sin causa o con causa contraria a las leyes. Entre estos últimos se deben incluir, tanto los que prescinden de un requisito previsto por la ley como esencial al tipo de trabajo a que se refiere el contrato, como los que simulan una causa distinta, precisamente para eludir la aplicación del derecho (laboral) pertinente, y que, en este sentido, se reputan conclusos en fraude de ley. El contrato válido en estos casos es el disimulado, cuya existencia se puede constatar, no obstante, por los medios de prueba ordinarios. A veces es un contrato de trabajo el simulado, lo que tiene lugar para obtener el efecto contrario de aplicar un derecho (laboral) que los propios contratantes estiman ventajoso para sí; pero entonces es claro que la validez del contrato disimulado, que no es de trabajo, sólo puede declararse por la jurisdicción ordinaria escapando por tanto a la competencia de la laboral. En fin, no sería descartable la presencia de cláusulas contractuales que reprodujesen los pactos individuales susceptibles, junto con los preceptos reglamentarios, cláusulas de convenios, etc., de declararse nulos y sin efecto por contener discriminaciones, favorables o adversas en el empleo (y desfavorables por razón de edad), es decir, por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, etc., toda vez que el término empleo no puede entenderse jurídicamente más que como conclusión de un contrato de trabajo; se hablaría en estos casos de causa discriminatoria.

No obstante, se sigue comprendiendo bajo la validez del contrato el hecho de que ciertas de sus cláusulas contravengan preceptos imperativos (o moral o las buenas costumbres), pero que por no referirse a la causa del contrato, no determinan su nulidad. Es el caso de la llamada nulidad parcial, que comporta la sustitución automática de las cláusulas nulas por los preceptos jurídicos adecuados, salvando así la existencia del entero contrato. Por esta razón, no se precisa la previa declaración de nulidad por el juez, el cual, no obstante, y si aquélla se pide, hará el debido pronunciamiento sobre la subsistencia o supresión en todo o en parte de condiciones o retribuciones especiales (asignadas) en virtud de contraprestaciones establecidas en las partes no válidas del contrato."⁸

En el caso guatemalteco, y por virtud del principio de inclusión automática de garantías, la nulidad del contrato de trabajo, solo puede producirse ab initio y no ex nunc. Esto impone que la nulidad se determine, teniendo por no puestas aquellas cláusulas que contravengan a los mínimos previstos en la ley y en su lugar, aunque no estén se tenga por puestas las condiciones de contratación que se pretendió tergiversar o disminuir.

⁸ **Ibíd**, pág. 267

CAPÍTULO II

2. El principio de obediencia y lealtad y el principio de buena fe en el contrato de trabajo

2.1. Las órdenes e instrucciones

Al respecto, Ricardo Corgnaglia señala: "aunque se omite el término obediencia, es evidente que se hace referencia al concepto cuando impone al trabajador el deber de cumplir las órdenes e instrucciones del empresario, o le manda trabajar bajo la dirección de éste, o le conmina con el despido por desobediencia en el trabajo. Las órdenes e instrucciones se referirán al trabajo, o estarán al menos en relación con él. Se comprende que estas últimas versen ya sobre la organización del trabajo en la empresa antes que sobre su prestación personal, y, en este sentido, se presentarán como ejecución más o menos directa de un superior conjunto normativo, efecto del poder organizador del empresario, que es el que posibilita aquella organización. Con todo, junto a esas órdenes ejecutivas en sentido estricto, o necesarias, están otras que, pese a ser también tangenciales al trabajo contratado y depender por tanto de una norma superior, poseen un componente mayoritario de discrecionalidad que las hace dispositivas o autónomas. Estas, junto con las directas sobre el trabajo, constituyen la materia propia de la obediencia debida por el contrato. En ellas se incluyen todas las que, refiriéndose a la esfera privada del trabajador, ajena en principio al control patronal, se hallan justificadas, no obstante, por el superior derecho o interés del empresario o empresa, como es el caso de los registros de la persona de aquél o en sus taquillas o efectos particulares,

cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y el de los demás trabajadores; o, con mayor generalidad, el de las advertencias sobre su conducta fuera del trabajo en lo que pueda afectar a éste.

De que la obediencia se extienda a aspectos organizativos, ampliables incluso por las normas de empresa, deriva su carácter total o general, en el sentido de ser susceptible de comprender cualquier conducta del trabajador en la empresa. Esa sería entonces controlable siempre por el empresario, y de ahí el poder de éste para adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, así como la concreción de facultarle para verificar, mediante los oportunos reconocimientos a cargo de personal médico», el estado de enfermedad o accidente del trabajador que éste alegue para justificar sus inasistencias. De esta forma, todos los deberes en relación con el trabajo conducen a la obediencia, pues la comunicación de una orden exigiendo su cumplimiento, bastaría para tachar el incumplimiento de desobediencia. Esa generalidad de la obediencia exige que las órdenes sean expresas, pues, sobre que una orden tácita no puede ser llamada tal, el incumplimiento de los deberes laborales suele tener nombre propio, de donde se deduce que sólo podría calificarse de desobediencia cuando hubiese constancia de una orden precisa que requiriese el cumplimiento y esta no se haya cumplido. Por último, generalidad y organización explican la imposibilidad de que las órdenes provengan únicamente de la persona física del empresario, y, con ello, la necesidad de que procedan de otros, incluso trabajadores, representantes de aquel. En este sentido, la dirección que incide sobre el trabajador es, la del empresario o persona en quien éste delegue». En fin, esta

jerarquía es el sustento de la «organización del trabajo, a que se aludió en su momento, y que se verá en su lugar.

2.2. La legitimidad y desobediencia legítima

Las órdenes deben ser legítimas, o, de otro modo, no ilegítimas. La legitimidad o regularidad depende de la no contravención de la legalidad o costumbre. La doctrina ha establecido desde siempre, confirmándola modernamente, una presunción de legitimidad de las órdenes patronales, en cuya virtud el trabajador debe obedecerlas, impugnándolas a posteriori si las considera ilegítimas. Pero es claro que una acción judicial a este respecto resulta, en supuestos muy determinados, y por ende, excepcional, inidónea para impedir o remediar una evidente injusticia, de donde la legitimidad de la acción más directa del interesado, es decir, la desobediencia.

El carácter excepcional de la desobediencia ha sido puesto de relieve por Cornaglia, cuando dice: "de suerte que la negativa a obedecer se configure como una *exceptio inadimpleti* en vista del incumplimiento contractual que supone toda orden ilegítima del empresario; y con la consiguiente repercusión procesal de oponerla a la acción de despido que éste pueda incoar amparado en la presunción general de legitimidad de sus órdenes.

Debe entenderse entonces que la presunción en cuestión no juega allí donde exista una conciencia segura acerca de la ilegitimidad de la orden o, en otros términos, su injusticia notoria. Por el contrario, aquella conciencia emerge con facilidad en relación con principios o criterios jurídicos superiores que son los que permiten tachar la orden de injusta o abusiva. La doctrina ha intuido esta realidad al establecer

excepciones a la presunción de legitimidad, y por tanto a la regla de la obediencia, mediante fórmulas generales. Habla así de órdenes manifiestamente ilegales o radicalmente viciadas de ilegitimidad, o de razones poderosas o análogas que razonablemente justifiquen la negativa. Pero también progresó aquella intuición, al señalar al mismo respecto criterios más concretos. Una clasificación de éstos, eventualmente completada con alguna opinión de autoridad, permite señalar como razones de la desobediencia a las órdenes: 1) la incompetencia notoria del que las da; 2) el carácter criminal de su contenido; 3) la ausencia de forma conveniente; 4) la exorbitación del trabajo contratado."⁹ (sic)

Al apreciar lo que manifiesta Cornaglia, se advierte que lo que se busca delimitar es el alcance de la obediencia que el trabajador debe al empleador y evitar que esta se convierta en obediencia ciega o en sometimiento, de tal cuenta que el trabajador solo estará obligado a obedecer aquellas órdenes que tengan que ver con el trabajador para el que fue contratado y siempre que sean constitutivas de ilícitos penales.

Ahora bien, relativo a la primera razón citada por Cornaglia, se infiere que la obediencia refiere al cumplimiento de órdenes emanadas de quien tenga autoridad suficiente para darlas, lo que justifica la opinión doctrinal de que una orden no dictada por el empresario o por sus apoderados ad hoc no da lugar sino a una apariencia jurídica.

⁹ Cornaglia, Ricardo. **Inalterabilidad de las condiciones de contratación del trabajo**, pág. 132

En el segundo caso citado, es clara que existe no ya derecho a desobedecer, sino el deber de hacerlo cuando la orden emitida imponga al trabajador la comisión de un delito o falta, salvo el caso extremo de que la desobediencia cause daños de orden inferior a los que la ley penal pretende evitar con la tipificación de aquéllos (estados de necesidad).

En relación a la tercera razón señalada, se advierte que no es obedecible la orden destemplada o intemperante, o que sea vejatoria para la dignidad profesional del trabajador o sólo tienda a ofenderle o vejarse, contexto, éste, en el que deben situarse las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones desfavorables por razón de edad y favorables o adversas en materia de condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas.

En la cuarta razón argumentada en la clasificación de Cornaglia, se aprecia que los límites del trabajo contratado se establecen, obviamente, en el contrato y en las disposiciones normativas que se le incorporen. De ahí lo que recoge la doctrina en cuanto a que es preciso que lo que se mande hacer tenga la obligación de hacerlo el subordinado, pues si no le está atribuido, la negativa de éste no puede constituir desobediencia alguna. Como era de esperar, límites en este sentido se han visto en relación con el tiempo y la categoría del trabajo. Por eso es justa la «negativa a trabajar después de terminado el trabajo ordinario, o excediendo la jornada o durante las vacaciones; o a realizar tareas inferiores o distintas a las propias del contrato de trabajo. Finalmente, y puesto que no pueden ser objeto de contrato los servicios imposibles, el trabajador puede

desobedecer, salvo que se trate de exigencias habituales de su profesión, las órdenes sobre trabajos nuevos y peligrosos o que por su dureza o violencia se encontraba en la imposibilidad de llevarlos a efecto, o que supongan para él un peligro inminente y grave, circunstancia ésta conexas con la recogida en la finalidad de la legislación de seguridad e higiene en el trabajo.

2.3. La lealtad

Esta obligación, denominada de buena fe, la formula el patrono cuando exige del trabajador que el cumplimiento de sus obligaciones sea conforme a las reglas de la buena fe, o le sanciona con el despido por trasgresión de la buena fe contractual» o «abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

En conclusión la lealtad somete al trabajador frente al patrono en sus prestaciones recíprocas, a las exigencias de la buena fe. Precisamente porque estos conceptos significan lo mismo, puede hablarse de lealtad o deslealtad, como comprensiva de todos ellos, independientemente de que su conexión al derecho común se haga por la buena fe, el cual la incluye, junto al uso y la ley, como determinante de las consecuencias que derivan de todo contrato con independencia de lo estrictamente pactado. En este sentido, la lealtad es un concepto presupuesto implícito en el contrato de trabajo y de ahí su constante precisión posterior por obra de la doctrina.

La esencia de la lealtad es la veracidad, de donde la equiparación doctrinaria a la rectitud, verdad y sinceridad en el cumplimiento de las relaciones que ligan a los contratantes.

Desde esta perspectiva, el deber de lealtad es materialmente ético, pues la deslealtad implica el incumplimiento de los preceptos morales de la fidelidad y de los postulados del honor y de la hombría de bien. Como derivadas de cada tipo contractual, y aun de cada especie concreta, las exigencias de la buena fe o lealtad, deben apreciarse teniendo muy en cuenta las circunstancias del caso. Estas dependen, como es obvio, de muchos factores, pero, entre ellos, destacan la índole del trabajo prestado y la posición del que lo presta en la empresa, con lo que se está diciendo que la lealtad varía según la categoría, incrementándose su exigencia en la medida en que aquélla se hace superior; y de ahí la cualificación doctrinaria de la lealtad por razón del cargo o de la autoridad dentro de la empresa hasta un caso límite con los altos cargos de dirección, y en los que la función del trabajador se percibe como delegada de la personalidad patronal.

Este componente moral debe conectarse también con los límites que la doctrina impone al derecho de expresar y difundir el pensamiento o de comunicar información, y que derivan de la coexistencia de otros derechos fundamentales como el derecho al honor o la intimidad y la propia imagen, señaladamente, del patrono.

Por otro lado, y por ser expresión única de la buena fe del trabajador, la lealtad no admite grados en su estimación, pues su ausencia, es decir, la mala fe o deslealtad, es per se grave. Como advierte en la doctrina, la deslealtad tiene en sí gravedad intrínseca suficiente para justificar el despido, de esta forma la lealtad no depende, en principio, de ninguna cuantía económica, ni del número o reiteración de los actos presuntamente desleales. Estos son, por ello, independientes en

su conceptualización de la circunstancia de causar perjuicios o, eventualmente, del beneficio que reporten al desleal. Con todo, si aquéllos son graves, constituyen un índice de la gravedad intrínseca de la deslealtad, provengan tanto de dolo como de una negligencia ya grave; y otro tanto cabe decir de la reiteración o repetición de los actos desleales.

El condicionamiento de la deslealtad por la gravedad del perjuicio causado por negligencia se aprecia en que la cantidad de detrimento patrimonial puede dar medida de la justificación del despido. En algunos casos, se ha considerado deslealtad la negligencia grave en el cumplimiento de los deberes laborales; así: los actos de negligencia o culposos que implícitamente contienen los conceptos de fraude, deslealtad y abuso de confianza son los muy graves y se hallan sancionados con el despido; o las negligencias de esta clase graves pueden equipararse a una deslealtad; o el trabajador incurre en deslealtad por muy grave negligencia en el cumplimiento de sus deberes. El incumplimiento se ha visto en relación con la asistencia al trabajo y el rendimiento. En fin, si los perjuicios no son graves, ni siquiera justificarán la imposición de sanciones menores, pues debe entenderse que la necesaria malicia de la deslealtad es, en ese caso, prácticamente inexistente.

La malicia de la deslealtad conduce al dolo, entendido como intención o animus lesivo o dañoso. Si éste falta por inconsciencia, no se puede apreciar la deslealtad, pues, como afirma la doctrina, es necesario que el trabajador la cometa con conciencia de que con su conducta vulnere un deber de fidelidad. Dolo existe en los delitos en su gran mayoría contra la propiedad (sustracción de artículos de la empresa, o de objetos

pertenecientes a otros compañeros de trabajo, o mal uso de la materia (para el consumo personal) entregada por la empresa, apropiaciones indebidas, utilización ilegítima de vehículos, etc.); delitos eventuales agravables por abuso de confianza, especificado para este caso como comisión del hecho en el lugar en que se presta el servicio laboral, aunque el perjudicado no sea el patrono. Pero, en realidad, cualquier delito o falta es susceptible de configurarse como deslealtad.

Finalmente, la doctrina recoge reglas especiales en la materia que rigen para algunos trabajos singulares. Sin duda que los más importantes refieren a los representantes de comercio; y es que éstos deben:

Efectuar su trabajo defendiendo los legítimos intereses del patrono; e

Informar a éste inmediatamente, y mantenerle informado, de la realización de operaciones y sus circunstancias, así como de la promoción de las mismas y circunstancias afectantes a la situación de la Empresa en el mercado.

Pero también interesan las reglas relativas a los trabajadores de alta jerarquía en la empresa, al suponer una intensificación, -la relación se basa en la recíproca confianza- y una atenuación que les da el derecho a manifestar libremente sus opiniones sobre los temas relacionados con su profesión, respectivamente, de la lealtad.

2.3.1 Sobornos, denuncia de entorpecimientos y divulgación de secretos.

Próximo a estas conductas se halla el soborno del trabajador por terceros mediante propinas, regalos o cualquier otra ventaja que aceptare para incumplir los deberes derivados del contrato de trabajo, y que constituye una deslealtad manifiesta por su parte. Esta calificación se comprende muy bien por la circunstancia de no requerirse la consumación del ilícito, es decir, el incumplimiento, pues basta el acuerdo para su ejecución, ya perfeccionado por la aceptación de la recompensa económica.

Paralela al soborno es la percepción por el trabajador al que la empresa confiare la intervención o conclusión de negocios, de una gratificación ofrecida por la otra parte sin consentimiento del patrono, pues aunque la gratificación no se conecta expresamente, como la recompensa del soborno, al incumplimiento de los deberes del trabajador, es claro que su aceptación puede predisponerle a ese incumplimiento.

El consentimiento del patrono es efecto de una previa puesta en su conocimiento de la propuesta del tercero por el trabajador, la cual es a su vez contrapunto de la confianza con que aquél le distinguió para la conclusión de negocios propios; en este sentido, aquella información parece exigible en buena fe, ya que no es descartable que su ausencia termine por perjudicar al patrono, al margen del eventual móvil de soborno que pudiera existir en la propuesta. Así se explica la presunción de que todo trabajador perceptor de una dádiva o recompensa de tercero ha quedado comprometido en su actividad por el pago. Por lo

demás, la doctrina ha entendido esta percepción de gratificaciones no autorizadas expresamente por el contrato o consentidas por el patrono como un acto contrario al deber de fidelidad.

Este tipo de actos se presenta normalmente en el servicio público en Guatemala, y puede decirse que su implicación trasciende mucho más allá de dañar al Estado como patrono, pues en realidad al que se daña es al usuario de los servicios públicos y a la población contribuyente de impuestos, en general.

Por otro lado, la no denuncia inmediata al patrono o a sus encargados o representantes de un entorpecimiento para ejercer el trabajo o de faltas en el material, en los instrumentos o en las máquinas de trabajo, será deslealtad si revela una intención dolosa o implica una negligencia grave.

Finalmente, es desleal el trabajador que revela secretos relativos a la explotación de su patrono, conducta equivalente a la divulgación o descubrimiento en su perjuicio de secretos del patrono o dueño de una empresa por parte del trabajador. Este carácter explica por sí solo la conceptualización de deslealtad; pero, además, en la medida que el secreto se comunique a los competidores del patrono, se prefigura un incumplimiento de la obligación de no-concurrencia.

2.4. El pacto de exclusividad

Aunque en nuestra legislación laboral la trasgresión de la buena fe contractual o el abuso de confianza, impide efectuar la

prestación laboral de un trabajador para diversos patronos cuando se estime competencia desleal. Esta prohibición se prolonga tras la extinción del contrato, como una manera de asegurar que no exista la traslación de secretos que puedan perjudicar al empleador.

Aunque tenga su última razón de ser en el contrato de trabajo, la doctrina señala que no existe la exclusividad de la prestación de los servicios y por consiguiente solo puede ser invocada por el empleador en el caso de que se trate de actividades laborales de naturaleza idéntica que impliquen la posibilidad de la traslación de secretos. En este último caso, no deriva de éste, sino de un pacto, en realidad, otro contrato, toda vez que, por él, las partes quedan vinculadas recíprocamente. Es claro que los términos de la abstención del trabajador serán los mismos que en el caso de la obligación contractual preexistente, razón por la cual el efectivo interés patronal en el asunto, para la validez del pacto deberá interpretarse como equivalente al del mismo signo que pretende tutelarse con aquella obligación, en el sentido que se comprobará a su tiempo. Por otro lado, la abstención incluirá el mantenimiento de los secretos conocidos durante la prestación de los servicios al patrono.

En cuanto a la indemnización, que por este objeto preceptúa la doctrina, su objeto evidente es la compensación de los perjuicios causados por la inactividad del trabajador durante el tiempo que se trate, bien entendido que éstos no se determinarán sobre la base de un lucro eventual, es decir, las probables ganancias del trabajador, sino de un daño real, o lo que es lo mismo, la pérdida efectiva, cual es la no percepción del salario habitual durante el tiempo de la abstención. Si el trabajador

viola el pacto, debe devolver la indemnización, normalmente constituida por los salarios dejados de percibir. Por último, hay que considerar que aunque se esté fuera del contrato de trabajo, los tribunales de trabajo tienen competencia para decidir sobre la procedencia de aquel pacto, y, los términos de su duración y la cuantía de la indemnización, si hay, desacuerdo entre las partes, que sea trasladado a conocimiento de la jurisdicción, este pacto de prórroga no se aplica en el derecho laboral guatemalteco, pues el único caso de exclusividad que se permite invocar al empleador, termina cuando se extingue la relación laboral.

Al respecto de los casos en donde puede advertirse la concurrencia de la exclusividad, pueden sugerirse de acuerdo con la doctrina consultada la siguiente clasificación:

La que se refiere a empresas de negocio similar o que expedían artículos de la misma clase; y

Que no se da en una actividad totalmente independiente.

En ambos casos deberá demostrarse que se perjudica al empleador. La doctrina entendió a su vez que el perjuicio se presume *iuris tantum* de la similitud de la actividad, en cuyo caso debería cargarse sobre el trabajador la prueba negadora de los perjuicios; y así, el criterio de que la prueba incumbe al patrono.

El perjuicio es actual, pero puede ser también potencial, pues no se exige que sea directo, ni material, ni que se haya consumado; incluso actos que no pasan de preparatorios, como la captación de clientes del patrono o de compañeros de trabajo con vistas a un negocio futuro, se consideran desleales y en

consecuencia vulneran la exclusividad en la prestación de los servicios.

Otro caso que se considera de exclusividad por la doctrina es aquel referente a una actuación hipotética y futura, al confirmar la procedencia de despidos en vista de un futuro establecimiento por cuenta propia del despedido. Justamente es una conducta así, la más refinada en cuanto a la apreciación de la mala fe del trabajador, toda vez que el patrono no sólo remunera el trabajo del empleado, sino que le facilita medios para adquirir perfeccionamiento y experiencia profesionales, que luego aquél pretende utilizar con notorio abuso y evidente perjuicio para los intereses de quien depositó en él su confianza.

Estas trabas, sin embargo, no deben interpretarse como impeditivas u obstructivas de cualquier cambio o mejora de status profesional del trabajador, que, por lo demás, se reconoce constitucionalmente a través del derecho a la libre elección de profesión u oficio o a la promoción a través del trabajo. Se explican así lo relacionado a que la licitud de los proyectos que manifiesten un propósito de mejoramiento social, o la aspiración de agenciarse ingresos complementarios con negociaciones por cuenta propia o al servicio de tercera persona. La congruencia de estos dicta, que tratan de salvaguardar la libertad de trabajo y el derecho a la promoción profesional, con los estrictos impedimentos de la exclusividad, deberá buscarse en la efectiva realidad o virtualidad del perjuicio, pues, efectivamente, ante ellas, cede necesariamente cualquier proclamación abstracta de libertad.

Aunque no se diga, la competencia o traslación de secretos, puede consentirse por el patrono, incluso tácitamente, como en el caso de que la tolere sin más o no la prohíba a la persona que emplea y cuyas actividades particulares conozca de antemano, si bien, en este caso, parece que el conocimiento anterior debe probarse.

Reglas propias se disponen en la materia para el trabajo de los representantes de comercio y de los altos cargos gerenciales. Así, los primeros deben evitar cualquier actuación que pueda suponer competencia desleal con otras empresas o perjuicios al prestigio o intereses del patrono, al cual corresponde la prueba de todas estas circunstancias. Y en cuanto a los segundos, no podrán trabajar en otras empresas, salvo autorización del patrono o pacto escrito en contrario, presumiéndose la primera -y en parecida fórmula que la regla general- cuando, siendo notorio el trabajo para el tercero, no se hubiese prohibido en el contrato. Se advierte de lo dicho por la doctrina, que se limita la libre elección al trabajo en estos casos, después de extinguida la relación laboral.

En relación al pacto de exclusividad o plena dedicación, se trata entonces de una cláusula contractual que impide al trabajador trabajar conjuntamente para otro empresario, con independencia de que la actividad de éste sea o no concurrente de idéntica naturaleza, pues si lo fuere, el impedimento surgiría con independencia de cualquier pacto. Por eso, el trabajador que, en uso de su derecho, lo rescinde preavisando por escrito y perdiendo la indemnización económica u otros derechos vinculados a la plena dedicación, que se hubieran acordado, continuará afectado por la obligación de no

conurrencia en los ordinarios términos de un trabajador normal, pese a recuperar con la rescisión «su libertad de trabajo en otro empleo.

Si se ha pactado la dedicación sin indemnización, no es dable exigir ésta ni que la fijen los tribunales, pues rompería la reciprocidad inicial del contrato; de ese modo, la no concurrencia (emplearse en una actividad laboral idéntica) sigue siendo exigible y no hay otra alternativa para el trabajador que desee recuperar su libertad de trabajo, que extinguir el contrato por voluntad propia.

Finalmente, es dudosa la opinión doctrinal conforme a la cual la compensación de la exclusividad no constituye salario. En fin, si la plena dedicación se refiere por ejemplo: a un artista de espectáculos públicos, el pacto no podrá rescindirse por éste durante el contrato, quedando, en otro caso, sujeto a una indemnización de daños y perjuicios, a determinar según diversos criterios, y con la posibilidad de moderarse en caso de cumplimiento parcial o irregular.

2.5. La mala conducta del trabajador

Con este término se designan las conductas contrarias a deberes que, aun proviniendo de la buena fe, se especifican respecto a los demás por poseer una principal proyección comunitaria, en el sentido explicado por la doctrina de referirse a la evitación de actos o la adopción de actitudes que en el sentir común o en el del contexto laboral de que se trate se tengan por insultantes, afrentosas o por en grado sumo molestas. Tales son las ofensas verbales o físicas al patrono o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares y la embriaguez habitual o la

toxicomanía. En cuanto a la primera, debe decirse que las ofensas lesionan moral o físicamente a la persona que las padece, incluso en sus bienes; pero ofenden también a la comunidad del trabajo, razón por la cual ésta debería co-interesarse de algún modo en el castigo del ofensor. Este efecto comunitario se pone especialmente de relieve si las ofensas constituyen al mismo tiempo delitos o faltas, como en los frecuentes de injurias, de palabra o por escrito. Pero la repercusión comunitaria se observa también cuando las ofensas quebrantan notoriamente el orden y la disciplina de la empresa. La magnitud de la ofensa se mide por las respectivas posiciones del ofendido y ofensor, muy especificable la segunda por la ostentación de un cargo, incluso representativo del personal. El carácter común que pueden asumir las ofensas, hace que su apreciación no tenga lugar únicamente en conexión con el trabajo. Por último, si las ofensas son recíprocas, debe indagarse sobre su provocación, circunstancia que facilita excluir como causa de despido el originar frecuentemente riñas o pendencias injustificadas en el trabajo.

La figura existe también en el derecho norteamericano incluso con la identificación del pendenciero. En general, la doctrina ha habilitado hasta once casos para calificar de intolerable una sola riña (intensidad de la pelea y gravedad de las lesiones, reparación futura del incidente, identificación del agresor, antigüedad en la empresa de los contendientes, historial, etc.).

En cuanto a la segunda, debe destacarse la posición de la doctrina sobre la embriaguez en el sentido de considerar su hábito como voluntario, incluso en caso de alcoholismo, pues el embriagarse hasta el extremo de adquirir el alcoholismo crónico sólo puede reprocharse al mismo paciente. La exigencia legal de

que tanto la embriaguez como la toxicomanía repercutan negativamente en el trabajo, facilitaría, de observarse, la asimilación de ambas a la disminución voluntaria del rendimiento o, eventualmente, a las faltas de asistencia y puntualidad, haciéndoles perder su entidad. Sin embargo la corriente general ha sido el prohibir sin más el presentarse o permanecer en los centros de trabajo en estado de embriaguez o de cualquier otro género de intoxicación.

2.6. La dignidad del trabajador e igualdad de trato

Se trata, del deber de consideración y respeto a la intimidad del trabajador que debe tener el patrono, es decir que no corresponde solo porque se un derecho del trabajador, sino por que es en realidad constitutivo de una obligación del empleador.

Este deber guarda relación con el mantenimiento al trabajador de aquellas condiciones de trabajo cuya modificación sustancial por el patrono redunde en menoscabo precisamente de su dignidad, justificando con ello una terminación del contrato. Pero no es preciso llegar a esa modificación de status para que el deber se infrinja, la dignidad del trabajador puede verse comprometida por simples decisiones como aquellas que sean discriminatorias y a las que deben asimilarse las que entrañan un maltrato de palabra u obra, amén de una vejación. Ninguna de ellas es, en general, obedecible, e incluso pueden legitimar, como en el supuesto anterior, la terminación del contrato por el trabajador.

Por ese deber se excluye, en primer lugar, lo que se ha denominado desigualdad injustificada de carácter genérico. En este sentido, la doctrina no considera atentatorio contra la

dignidad del trabajador el retribuirle por debajo de lo que percibían otros trabajadores que desempeñaban funciones análogas, pues la desigualdad de salarios no supone necesariamente una discriminación caprichosa y arbitraria, sino que con frecuencia obedece a circunstancias particulares que inducen a pagar a algunos retribución mayor que la fijada a otros, sin que ello implique ofensa para quienes no alcancen ese más elevado devengo; diversamente, es discriminatorio privar a un trabajador de retribuciones extrasalariales de carácter voluntario sin responder a los principios normativos en materia de premios y recompensas. En general, doctrina parece orientarse por la idea de que las situaciones desiguales no son necesariamente discriminatorias, salvo que se pruebe o al menos se indicie los determinantes de la desigualdad. De ese modo, las diferencias de trato entre trabajadores son muchas veces una lícita resulta del poder de organización del patrono o de la autonomía de las partes, como puede verse bien en la otorgación de premios en vista de la conducta y actividad profesional; en atenderse al criterio de la antigüedad para fijar preferencias en la elección de turno de trabajo, o al de la edad para junto con la antigüedad alcanzar mayores retribuciones; en la selección de ciertos trabajadores para desplazarlos al extranjero por juzgarlos más idóneos, o en elegir a un trabajador de la misma categoría para la ocupación de un puesto de especial consideración.

Como la dirección del trabajo constituye, según lo analizado, la ocasión más propicia para desconsiderar la dignidad del trabajador, por ello se deben implementar la adopción y aplicación de las medidas de vigilancia y control del cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, el empresario deberá guardar la consideración debida

a su dignidad humana. Es aquí donde cuadra particularmente aquel derecho del trabajador al respeto de su intimidad, límite que el patrono puede rebasar fácilmente cuando el control asume eventualmente los modos de una investigación. Por eso si, para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, es preciso realizar registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, se respetará al máximo su dignidad e intimidad. Por otro lado, se efectuarán dentro del centro de trabajo, lo que es obvio y en horas de trabajo, contándose además con la asistencia de un representante legal de los trabajadores, o, en su ausencia, de otro trabajador, siempre que ello fuera posible; y sin que la eventual interrupción que se produzca sea, económicamente, de cuenta del trabajador. En fin, la observancia de estas exigencias impide calificar la conducta patronal de ilegal por atentatoria a la dignidad de la persona y sus derechos inviolables.

2.7. La ocupación efectiva

Este deber, se configura como un derecho y encuentra su fundamento, tanto en la propia dignidad del trabajador, que evidentemente se resiente de que no se le tome cuenta de su trabajo, cuando en el eventual perjuicio que, de la inactividad, derive para él.

A lo anterior hay que agregar los cambios en las condiciones de trabajo que menoscabasen la formación, dignidad, etc., del trabajador, para entender que la desocupación efectiva y prolongada cae bajo este enunciado justificante de la dimisión, al excluir el natural deseo de superar y mejorar e irrogar un perjuicio psíquico y profesional, por lo demás no evaluable directamente en dinero.

Esta configuración doctrinaria de los perjuicios, que ha servido, como se vio, a una configuración estricta del deber, ha permitido, sin embargo, una incorrecta interpretación extensiva, pues se entendió que aquella formación y perfeccionamiento profesionales se comprometen además por ocuparse al trabajador en tareas distintas, normalmente inferiores, a las de su incumbencia.

2.8. La promoción y formación profesional

Es tendencia doctrina, recogida por algunas legislaciones, reconocer al trabajador, imponiendo el correlativo deber al patrono de promoción y formación profesional en el trabajo, para el efecto se establece respecto a los trabajadores que cursen estudios para la obtención de un título académico o profesional o que asistan a cursos de formación profesional, una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen de la empresa en relación con su categoría profesional, y un derecho a la adaptación de su jornada de trabajo, respectivamente. Aunque los términos concretos del ejercicio de estos derechos podrán pactarse en convenios colectivos, parece claro que esos derechos pueden exigirse directamente, en especial, si no comportan, como es el caso, una alteración de la reciprocidad de las prestaciones de las partes.

Otros derechos, como los relativos al disfrute de permisos no retribuidos para concurrir a exámenes, propio de los trabajadores aspirantes al título académico o profesional, o simplemente, para fines de formación o perfeccionamiento profesional, en favor, éste, de los asistentes a cursos de este

carácter, resultan más difíciles de exigir directamente. Sin embargo, podrán incluirse en los contratos de trabajo derivándolos de la negociación colectiva.

CAPÍTULO III

3. La extinción del contrato de trabajo

Al respecto del tema, Víctor Rodríguez Martínez señala: "Junto a la imposibilidad de cumplimiento de las obligaciones recíprocas y la resolución por su incumplimiento, se menciona el pago o cumplimiento como modo de extinción de las obligaciones. Este cumplimiento, referido al contrato de trabajo, tiene lugar cuando se agota la causa de sus obligaciones en el sentido previsto explícita o implícitamente por las partes al concluir el contrato.

De esta forma, se pueden considerar causas de extinción por cumplimiento:

Las válidamente pactadas y la llegada del término, en los contratos por tiempo definido;

La voluntad del trabajador, pues el patrono no puede extinguir por su sola voluntad, en los contratos por tiempo indefinido; y

El mutuo acuerdo, en ambos."¹⁰

3.1. Causas de terminación pactadas

Al respecto, Rodríguez Martínez señala: "Estas causas son cualesquiera que las partes dispongan válidamente en el contrato con la excepción del término, contemplado en un apartado propio. Aunque nada obstaría a su previsión en los contratos por tiempo

¹⁰ Rodríguez Martínez, Víctor Manuel. **Los efectos del contrato de trabajo**, pág. 44

determinado, parece como si la autonomía de las partes en cuanto a extinción de contrato se agotase en ellos con la previsión del término, el cual, sin embargo, en modo alguno excluye otra determinación del tiempo del contrato por medio de una causa distinta e independiente.

Precisamente por su oposición al término, se suele conceptuar estas causas como condiciones, de sucesos futuros e inciertos o pasados que los interesados ignoren. Esta incertidumbre distingue la condición del término incierto, es decir, incertus quando, que rige los contratos para obra o servicios determinados. Ejemplo máximo de condición, ya aludido, es, dentro de los supuestos legales de contratos de duración determinada, el de los contratos de interinidad para sustituir a trabajadores con el contrato suspenso de vacaciones. De esto se origina que la forma escrita del contrato incluya entre otros extremos el nombre del sustituido, carece de sentido en los casos, por lo demás, frecuente, de provisión interina de un puesto de trabajo hasta su ocupación conforme al trámite reglamentario por un titular.

Son precisamente estos casos los que han permitido distinguir dentro de los contratos de interinidad una categoría que no se acomoda al esquema tradicional, pues si de lo que se trataba es de ocupar transitoriamente una plaza vacante, esto es, sin titular, no existe la sustitución personal pretendida por aquel artículo; en cualquier caso, la duración de estos contratos es también condicional, pues depende de la provisión de la vacante conforme al procedimiento pertinente.

En los demás supuestos, el requisito formal es ad solemnitatem, de suerte que su inobservancia inválida la condición convirtiendo el contrato en uno de duración indefinida.

Condiciones son también las potestativas, que dependen principalmente de la voluntad de una de las partes. A ellas debe referirse el caso de la cláusula del contrato que subordina la subsistencia de éste a la obtención de un cierto rendimiento por el trabajador, y que no juega como despido disciplinario por disminución del rendimiento, pese a la estimación por vía analógica del requisito de la gravedad en la inobtención, sino a través de una denuncia de la causa convenida en el contrato. Por otro lado, al depender de la voluntad del trabajador, la condición potestativa se aproxima a esta forma de extinción del contrato. En este contexto se puede mencionar también como condición resolutoria la no superación de unas determinadas pruebas de aptitud, cuando su superación permite transformar un hasta entonces contrato por tiempo definido en otro de duración indefinida; o incluso el pacto de dimisión del trabajador si éste no obtiene un título de habilitación profesional en su momento.

La naturaleza condicional del contrato de interinidad se acusa especialmente en aquellos supuestos en que la reincorporación del sustituido deviene imposible, normalmente por pérdida del derecho a la reserva del puesto de trabajo incapacitado transitorio que deviene permanente no parcial, y en cuyo caso el contrato del interino parece cesar si así se ha previsto, pues, de otro modo, dura hasta el momento de la provisión reglamentaria de la vacante en cuestión; también se percibe la condición cuando el hecho de que se trate se anticipa en

relación con un previsible término de duración del contrato (en relación con las vacaciones sucesivas de varios trabajadores, uno de los cuales no las toma)."¹¹

Ahora bien, existen también excepciones a las condiciones que se pacten y a este respecto, Rodríguez Martínez señala: "Se considera que no son válidamente pactadas las causas que constituyen abuso manifiesto de derecho por parte del empresario.

Esta reserva, concebida con carácter general, ha tenido por objeto impedir cualquier resolución arbitraria del contrato por el empresario, y de ahí que se la estimara inicialmente en relación con los despidos efectuados sin causa. Posteriormente fue utilizada para invalidar los pactos que permitiesen al empresario eludir la vinculación propia de un contrato por tiempo indefinido, de donde su aplicación a los supuestos de prórrogas sucesivas de contratos por tiempo determinado, que de ese modo se consideraron abusivas.

Pero prescindiendo de estas situaciones en que la causa pactada es en realidad un término, se ha visto abuso de derecho en:

Aquellas alusiones ambiguas e inconcretas que equivalen a dejar al arbitrio de la empresa la duración del contrato;
La in obtención de un rendimiento desproporcionado, o de obtención imposible sin la cooperación de la empresa, y
Las pactadas en perjuicio del trabajador como modificación de las condiciones adquiridas por éste en el contrato. No es abusivo el pacto de duración de un contrato para una

¹¹ *Ibíd*, pág. 46

obra proyectada con el fin de mitigar la huelga, en tanto en cuanto se mantuviese la subvención otorgada al respecto por un organismo público."¹²

Como se puede apreciar, la causa válidamente pactada no opera por sí la extinción, sino que, como expresamente se prevé para el término, precisa de su denuncia por cualquiera de las partes para producirla; de otro modo, y también por analogía con el término, el contrato se considerará prorrogado o transformado por tiempo indefinido. La salvedad de la prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación debe entenderse asimismo de modo análogo al caso del término, para el que aparece expresamente dispuesta. Pero esa salvedad no juega en el contrato de interinidad, el cual, extinguiéndose por denuncia de la reincorporación del trabajador sustituido en el plazo legal o reglamentariamente establecido, y con preaviso, si se pacta, se convierte en indefinido cuando la reincorporación no se produzca, o cuando, tras la misma, continúe el interino prestando servicios, salvo por poco tiempo y a sabiendas del sustituto de que el puesto quedaba vacante para concurso.

3.2. El pacto de permanencia

Al respecto, Rodríguez Martínez señala: "Por virtud del pacto de permanencia, el contrato de trabajo se extingue por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.

¹² **Ibíd**, pág. 50

Se trata de la extinción por incumplimiento de un contrato por tiempo determinado, con término cierto en el primer caso, e incierto en el segundo.

El término incierto es compatible con la fijación de un plazo de duración a título orientativo. Por otro lado, tal y como se adelantó, cabe la alternativa de un término a la duración condicional de un contrato, como cuando se vincula simultáneamente la terminación de éste a la reincorporación de un sustituido o a la provisión de una vacante, y, en todo caso, al transcurso de un tiempo cierto.

Contratos con término cierto son los temporales y los identificados en su momento como supuestos de duración determinada (se excluyen los de interinidad, sujetos a condición) con la excepción de los contratos concluidos para obra o servicio determinados, que son precisamente los con término incierto. Todos ellos deberán denunciarse antes de la llegada del término; la regla, sin embargo, sólo se aplicará a los contratos para obra o servicio determinados, si su duración puede preverse de algún modo, pues no hay certeza respecto al cuando; y aun así, con prudencial flexibilidad. La observancia de ese plazo puede sustituirse por una indemnización al trabajador equivalente a los salarios correspondientes al mismo. Respecto a los contratos con término cierto, y con las indicadas cautelas los con incierto, de duración anual o inferior, hay que concluir a contrario que no necesitan denunciarse con otra antelación que la prudencial. En fin, para el caso de los contratos temporales, se dispone el increíble efecto de vincular a la denuncia el pago por el patrono de una indemnización por

año de trabajo, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores.

El poner a cargo de la parte que resuelve un contrato a su término una indemnización en favor de la otra, atenta contra la justicia contractual, que no prevé ningún efecto de sanción para la extinción de las obligaciones contractuales por cumplimiento.

Los contratos concluidos por una duración inferior a la máxima legal que se hubiese establecido, se entenderán prorrogados hasta ésta si a la llegada de su término no se hubiesen denunciado o prorrogado expresamente. Expirada la duración máxima -o ejecutada la obra o servicio en contratos de esta modalidad-, de nuevo sin denuncia y sin abandonar el trabajador su trabajo, el contrato se hace por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza laboral de la prestación. Esta prueba juega en aquellos contratos cuyo término esencial, incluso por condición, impide su conversión en otros por tiempo indefinido, como es el caso de los de interinidad, relevo y para obra o servicio determinados.

Reglas especiales respecto al término rigen para los siguientes contratos:

- Empleados de alta jerarquía;
- Servidores del hogar;
- Representantes de comercio;
- Artistas de espectáculos públicos y
- Deportistas profesionales.

Así, en el primer caso, tanto el empleado de alta jerarquía como el patrono, pueden extinguir el contrato denunciándolo e

indemnizando; la falta de denuncia con los salarios correspondientes al preaviso incumplido, según que sea el alto directivo o el empresario quien extinga;

En el segundo caso, el presumido término o sus prórrogas podrá denunciarse por el titular del hogar con una antelación mínima e indemnizando al servidor; en el tercer caso, la denuncia del contrato o de sus autorizadas prórrogas deberá hacerse con una antelación mínima; en el cuarto caso, la denuncia del contrato por el patrono deberá hacerse preaviso determinado, según que la duración de aquél e indemnizando al artista para el caso de no denuncia con los salarios correspondientes, salvo pacto individual o colectivo en contra; y en el quinto caso, el club al que el deportista denunciase su contrato, tendrá derecho a exigir del que eventualmente contratase de nuevo a aquél una compensación por reparación o formación.

Modalidad de término es, por último, la correspondiente al pacto de permanencia en la empresa por un período determinado. Su objeto es la facilitación por el empresario al trabajador de una especialización para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico; y su denuncia parecería regirse por las reglas generales ya consideradas, incluidas quizá las relativas el plazo de denuncia si la duración del pacto es superior a un año."¹³

Se advierte aquí, que a lo que hace referencia Rodríguez Martínez, es a las formas de extinción de los contratos temporarios, a los que la legislación laboral guatemalteca da el carácter de excepcionales y que solo autoriza celebrar para

¹³ *Ibíd*, pág. 59

casos muy calificados. Sin lugar a dudas lo más destacado es la figura de la denuncia, que obliga al trabajador a tener que denunciar la terminación del contrato como presupuesto para extinguir la relación laboral, esto aún y tratándose de contratos temporales.

3.3. La decisión unilateral

Al respecto, Rodríguez Martínez señala: "La dimisión, con el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar, constituyen una forma de extinción del contrato por el trabajador. Esta forma, también denominada cese voluntario, se expresaba con el término voluntad del trabajador, que, en este sentido, pretendía destacar la libertad casi plena del mismo para resolver el contrato -manifestación del principio de libertad de trabajo-, frente a la limitada por la necesidad de una causa, propia del empresario.

La asimetría de la posición de ambas partes, fue constatada al declarar que una de las notas diferenciadoras entre este contrato de trabajo y el régimen de la contratación civil, es la de que una de las partes, el trabajador, puede dar por terminado el contrato por su sola voluntad; con ello, el principio de igualdad de los contratantes propio de la ley civil, cede ante el de superior categoría en el orden laboral, que brota del carácter tuitivo del derecho del trabajo.

Esta libertad se aprecia únicamente, en relación con el contrato por tiempo indefinido, pues aparte de que el término se menciona como causa distinta e independiente de la dimisión, y de que el preaviso relativo a ésta es conceptualmente distinto de la denuncia anticipada de los contratos por tiempo determinado,

aparte ambos datos, se dice, es claro que un trabajador no puede rescindir ante tempus un contrato por tiempo determinado. La rescisión equivaldría entonces a un incumplimiento de contrato, pudiéndose exigir al trabajador en base al derecho común el resarcimiento de daños y perjuicios por abandono del trabajo. Por lo demás, la misma solución se orienta para el caso particular del pacto de permanencia, ya visto, pues si el trabajador abandona el trabajo antes del plazo, el empresario tendrá derecho a una indemnización de daños y perjuicios, siempre que se pruebe su existencia y cuantía. La indemnización podrá sustituirse por una suma convenida a priori, al estilo de una cláusula penal, que presumiblemente compensara a la empresa, tanto de los costes inherentes a la especialización profesional recibida por el trabajador, cuanto de los perjuicios derivados de la inconclusión del trabajo específico comprometido."¹⁴

Siempre relativo a este tema, Rodríguez Martínez señala: "El abandono juega también en relación con el contrato por tiempo indefinido, precisamente por omisión de aquel preaviso exigido por las normas colectivas o consuetudinarias. En ese caso, el trabajador queda obligado a pagar los daños y perjuicios que de tal abandono se pueden derivar, pues justamente la función del preaviso es exonerar del consiguiente resarcimiento de perjuicios, que en otro caso podrán serle exigidos. Como en otros supuestos en que se aplica esta indemnización de derecho común, los daños deberán probarse siempre en su realidad y cuantía, estando necesariamente en relación con el tiempo requerido para encontrar sustituto al que brusca e intempestivamente rescinde su contrato. Aun así, la tendencia más reciente parece orientarse por el criterio de que los daños

¹⁴ **Ibíd**, pág. 66

deben contraerse al importe de los salarios correspondientes a ese período, o, al menos, a los días en que se demoró el preaviso.

El abandono es una forma tácita, esto es, basada en la conducta, de manifestar la voluntad de rescindir el contrato. Debe entonces constar inequívocamente, pues la simple ausencia del trabajo puede deberse a una imposibilidad suspensiva o extintiva del contrato, o incluso a una voluntad perturbada; aparte de que, si es injustificada, es causa de sanción, e incluso de despido, disciplinarios, por lo que el hecho de probar el trabajador la ausencia de intención rescisoria no le exonera sin más de otra responsabilidad que pudiera alcanzarle. Todo ello aconseja una espera prudencial que confirme la rescisión, y de ahí la declaración sobre que un breve lapso de tiempo transcurrido excluye la presunción de abandono, máxime si el empresario no ha procedido a despedir por faltas al trabajo, como podía hacerla."¹⁵

Por otro lado, Rodríguez Martínez señala: "La alegación patronal de abandono no quedará contrariada por la propia conducta, como sería el caso del patrono que consienta la vuelta al trabajo tras un abandono fehaciente del mismo, el cual, a su vez, impide conceptuar como despido la no readmisión al trabajo que eventualmente le siga. Desde luego, la misma congruencia se exige al trabajador, que no puede retractarse de una conducta inequívoca de abandono. En fin, el abandono puede producirse, por la no reincorporación al trabajo tras la suspensión del contrato; también, por falta de respuesta al llamamiento en los

¹⁵ *Ibíd*, pág. 71

trabajos fijos discontinuos; incluso por inaceptación de una oferta de readmisión tras un despido.

Forma especial de rescisión del contrato por el trabajador es la que subyace a la solicitud de excedencia voluntaria, que, a diferencia de la forzosa, vista en su lugar, no conlleva la reserva del puesto de trabajo, efecto típico de la suspensión del contrato, sino sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que hubiera o se produjeran en la empresa, lo que remite la cuestión al tema de las «preferencias de empleo.

Es por esta diferencia con las demás causas de suspensión, que se tiende a facilitar la reincorporación para el que la solicita, obligando a la empresa a ofrecerle la primera vacante que se produzca sin límite de tiempo; y es que sólo la negativa a ocuparla resuelve el contrato hasta entonces en suspenso. Con todo, este supuesto derecho sólo es ejercitable, si el trabajador cuenta con al menos una antigüedad determinada en la empresa.

3.4. El mutuo acuerdo

Al respecto, Rodríguez Martínez señala: "También como en la voluntad del trabajador, la extinción del contrato por mutuo disenso supone una realización de la causa de sus obligaciones, pues es claro que la voluntad de las partes de extinguir el contrato mediante un acuerdo de signo contrario se halla implícitamente presente en la de celebrarlo. En este sentido, se menciona el mutuo acuerdo de las partes como forma de extinción.

Se trata de un contrato extintivo, pues, por él, las partes ponen fin recíprocamente a las obligaciones contraídas en su momento, lo que simultáneamente conlleva la mutua renuncia a su exigencia procesal. Esta naturaleza, próxima a la transacción, del mutuo disenso ha sido planteada por la doctrina que habla al respecto de extinción por mutuo acuerdo o transacción, o de convenio transaccional, en este caso, quizá, porque la renuncia a toda reclamación posterior constaba expresamente en el acuerdo de las partes. De cualquier modo, esa constancia anuncia la del acuerdo extintivo propiamente dicho, pues, aunque éste no requiere, como a veces el creativo, de forma especial, es frecuentísimo se haga uso, tanto por la trascendencia de sus efectos, la extinción del contrato, como por la ausencia a su respecto de una presunción equivalente a la de una forma escrita constituida por el llamado recibo de finiquito, el cual suele extenderse.

Este recibo contiene necesariamente un saldo de cuentas en relación, normalmente, con las cantidades adeudadas al trabajador (salarios periódicos devengados y aun no periódicos, partes proporcionales de liquidaciones anuales, reembolso de gastos, etc.), que suele acompañarse de la declaración de no deberse las partes nada entre sí con su conforme. En la medida que ese saldo evidencia una común voluntad resolutoria, se puede entender la cuestión finiquitada y, en consecuencia, extinguido el contrato. Pero, a veces el saldo, en especial si contradicho por actos concluyentes, se queda en un simple reajuste contable, formalizado incluso en vía procesal, del que no se sigue sin más la extinción contractual.

Una máxima expresa con precisión la diferencia, pues debe distinguirse en un finiquito la voluntad del trabajador inequívocamente dirigida a la extinción del contrato de la mera liquidación de cuentas que supone una voluntad negocial dirigida a clarificar o defender la situación económica entre empresarios y trabajadores por un determinado período de tiempo.

En el otro sentido, un saldo de ese carácter no excluye sin más el acuerdo extintivo propiamente dicho, pues, precisamente por no requerir éste una forma determinada, su existencia puede deducirse de una apreciación conjunta de la prueba de la que el documento del saldo es un elemento complementario. Es más, cabe que el finiquito sirva como pacto de extinción y no como liquidación definitiva.

Ha sido una constante el atribuir al finiquito valor liberatorio, hasta el extremo casi de que su exhibición en juicio pudiera paralizar cualquier pretensión procesal de uno de los firmantes en relación con las materias objeto del acuerdo. Incluso la objeción de que implicase una renuncia de derechos irrenunciables por el trabajador, fue en ocasiones descuidada por la doctrina.

El argumento principal contra la aplicación en este punto del principio de irrenunciabilidad de los derechos era el de que la nulidad de los pactos de renuncia, se refería a los efectuados al nacer o durante la vigencia del contrato, pero no a propósito de su extinción. Sin embargo, no faltaron casos que limitaron la liberación del finiquito en vista de la renuncia, tanto de los derechos concretos, entre los cuales, los inherentes a un contrato por tiempo indefinido o los perjudicados, según lo

visto, por una errónea liquidación económica cuanto de todos los derechos que pudieran considerarse irrenunciables, postura esta última que se correspondía, como se comprobará más adelante, con la intransigibilidad de los mismos derechos en sede prejudicial, y por tanto, pos contractual.

En la actualidad, la corriente de la mayor contundencia es la que el trabajador no puede disponer válidamente después de su adquisición, de los derechos reconocidos por disposiciones legales de derecho necesarios, lo que permite sostener la impugnabilidad de cualquier finiquito que implique una renuncia de ese género y, con ella, la subsistencia del contrato. Pero, de nuevo con la doctrina, debe precisarse que la irrenunciabilidad de los derechos no se extiende a las acciones, y que, en todo caso, tiene los límites del principio de la eficacia de los actos jurídicos válidamente realizados, del respeto a los términos de buena fe en la asunción y extinción de obligaciones y de la seguridad jurídica a la que los tales principios sirven.

Cabe así un finiquito con renuncia a la acción de despido (suscripción del documento el mismo día de la entrega de la carta de despido: textualmente, liquidación y finiquito por despido), pues lo contrario sería aminorar la libertad del trabajador en orden a su capacidad general de disposición de los derechos adquiridos; no es renuncia de derechos el aquietarse o no a una extinción contractual mutuamente aceptada, aunque la decisión tuviese su origen en la ya manifestada por la empresa de despedirle, por cuanto el trabajador debió entender que le era más beneficioso aceptar el ofrecimiento económico hecho por aquélla, que arrastrar las consecuencias de un litigio: acuerdo, transacción, cuya validez es indudable, y que nadie, excepto el

propio trabajador al conocer sus posibilidades de éxito en el juicio por despido, puede calificar como lesivo a sus intereses.

En fin, cuando la renuncia no afecte a la causa del contrato, cual en el caso de la nulidad parcial, debe entenderse que, al igual que en el consenso contractual, la parte nula se sanará aplicando los «preceptos jurídicos adecuados.

Pero el mutuo disenso puede anularse también, como cualquier contrato de trabajo, por defectos de consentimiento. Todo lo dicho sobre éstos a propósito de la celebración del contrato es de aplicación aquí, con la particularidad de que el dolo, error, intimidación o incluso la incapacidad, parecen desplegar más posibilidades en esta sede que en aquélla. Desde luego, su constatación como vicios esenciales del acto determina la nulidad de éste, subsistiendo así el contrato en toda su plenitud.

El mutuo acuerdo es todavía reconocible en las transacciones preprocesales, o incluso propiamente procesales, como las que tienen lugar ante la jurisdicción laboral. El hecho de interponerse demanda prueba que el acuerdo no es pacífico, sino controvertido; pero, si se alcanza, es claro que hay extinción por disenso mutuo. Precisamente ese carácter cuasijudicial, explica que tal tipo de acuerdos contengan indemnizaciones en favor de la parte que ha ejercido la acción, normalmente el trabajador, con lo que en definitiva es un desistimiento lo que se compensa. Frecuentísimas estas indemnizaciones en las conciliaciones preprocesales y procesales en los juicios de despido, no son de excluir en los de rescisión de contrato por el trabajador en vista de un incumplimiento del empresario,

pues, sus efectos equivalen a los de un despido improcedente. De nuevo se excluye la renuncia de derechos irrenunciables, prácticamente imposible en sede judicial, pues, como ha declarado la doctrina, la presencia del juez es absoluta garantía para los litigantes para convenir dentro de los límites legales aquello que les interesa.

Como proyección del tema de los vicios de consentimiento (dolo) en esta sede, cabe aludir todavía a la simulación de la extinción contractual expresada en avenencia de conciliación preprocesal con la fraudulenta intención de obtener las prestaciones de desempleo u otros beneficios."¹⁶

De lo anotado por Rodríguez Martínez, se extrae el valor real que debe conferirse al finiquito que ajustado a su naturaleza no puede constituir más que la prueba de las cantidades consignadas en él y recibidas por el trabajador. Esto significa que no puede constituir causa liberatoria de cantidades y prestaciones no pagadas ni puede constituirse en medio para acreditar la renuncia a derechos cuya naturaleza es irrenunciable.

3.5. Extinción por incumplimiento

La extinción por incumplimiento se presenta cuando uno de los obligados no cumple lo que le incumbe y da lugar al otro a exigir la resolución de la obligación. Con todo, la propia doctrina ha declarado que no todo incumplimiento de obligaciones puede dar lugar a esta resolución, pues debe tratarse de un verdadero y propio incumplimiento, o, con otro calificativo manifiesto. En el ámbito laboral, el incumplimiento que

¹⁶ **Ibid**, pág. 77

justifique la resolución de cualquiera de las partes, debe ser grave y debe acreditarse. De cualquier modo, este tipo de resolución por el patrono se llama despido disciplinario; y en cuanto a la recíproca resolución del trabajador, se le considera como causante de una extinción por el incumplimiento del patrono.

3.6. El despido disciplinario

Al respecto, Rodríguez Martínez señala: "Aunque desde una perspectiva normativa o estatutaria del trabajo, el despido disciplinario es una sanción por la comisión de una falta muy grave, que, de ese modo, justifica la expulsión del culpable de la comunidad, desde la obligacional, no es más que una decisión del patrono de extinguir el contrato, esto es, una resolución, basada en un incumplimiento grave y culpable del trabajador. La culpabilidad refiere a la voluntariedad e injustificación de la conducta incumpliente. El incumplimiento deberá ser entonces doloso o negligente, por hipótesis, grave, lo que la doctrina excluye en algún caso a propósito del error.

En las causas de despido se puede incurrir tanto de forma intencional, dolosa, con ánimo deliberado y consciente de faltar a la buena fe, como por imprudencia, negligencia o descuido imputable al trabajador, y, señaladamente, por negligencia reiterada en sus quehaceres cotidianos. No obstante, en la apreciación de la causa, no cabe interpretación extensiva o analógica, ni presunción en contra de quien va a sufrir la sanción, y sí el principio de favorecimiento en la duda.

En cuanto a la gravedad, es nota que acompaña ex lege a las desde siempre denominadas causas justas de despido las cuales, constituyendo, por lo demás, las faltas más graves de los trabajadores, pueden nacer por reiteración o reincidencia en otras menos graves. Pero de aquí no se deduce que el despido requiera de algo parecido a una advertencia previa, salvo que se acredite la existencia de una costumbre en ese sentido.”¹⁷

Puede advertirse de lo anotado por Rodríguez, que el despido disciplinario se consuma cuando el trabajador encuadra su conducta en alguna de las causales que permitan al empleador poder terminar el contrato de trabajo con justa causa.

3.7. Las causas justas para despedir

Con una cierta excepción a propósito de esta participación, todas las justas causas, suponen incumplimientos por el trabajador de sus obligaciones contractuales.

En este sentido pueden distinguirse los relativos a las obligaciones de:

Trabajar, como en las faltas de asistencia o puntualidad al trabajo o la disminución de rendimiento;

Obediencia, como en la «indisciplina o desobediencia en el trabajo; y

Lealtad, incluida su vertiente comunitaria, como en la trasgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza, las ofensas al patrono o a las personas que

¹⁷ **Ibíd**, pág. 83

trabajan en la empresa o familiares que convivan con ellos, y la embriaguez o toxicomanía.

La relación de causas justas de despido debe complementarse en su caso con las de faltas muy graves previstas al mismo efecto en la legislación laboral.

Al respecto de la gravedad de las faltas que justifican la terminación del contrato de trabajo, Rodríguez Martínez señala: "Esta numeración puede servir para la constatación de la gravedad en las diversas causas. Así, la gravedad se percibe para las inasistencias o impuntualidades en la circunstancia de que sean repetidas. Esta repetición se suele determinar en las reglamentaciones o convenios colectivos, los cuales fijan al respecto un número de faltas, mayor si son de puntualidad, como integrante de la causa de despido. Las faltas pueden ser consecutivas, exigiéndose en este caso un número menor, o alternas, contabilizándose entonces en relación con un cierto período de tiempo. La imprevisión de esta materia por las reglamentaciones, no impide la aplicación directa por los jueces de la legislación general. Como la repetición en las inasistencias, la continuidad remite también a los convenios colectivos, estimándose asimismo las disminuciones en relación con jornadas consecutivas o alternas durante cierto período. Cuando aquéllas no prevean nada, se atenderá a la persistencia o reiteración de la disminución, estimándola en todo caso de un modo más laxo que el deducible de cualquier ordenación normativa. La fijación del rendimiento obtenible por contrato individual no impide apreciar su disminución según las reglas generales.

Por último, toda deslealtad es per se grave, y de ahí, la constancia de la doctrina en justificar los despidos por fraudes típicamente laborales como es el de trabajar durante las bajas por enfermedad, aunque sea sólo dos días; no se hable ya de la simulación directa de la enfermedad.

Una cuestión no claramente resuelta en la doctrina es la de la conceptualización de la conducta del que causa baja por enfermedad y no envía el correspondiente parte al patrono, entiende procedente el despido, salvo que hubiera imposibilidad objetiva y demostrada para el envío, por inasistencias injustificadas, otra, tolera el retraso en aquel envío, pues, en último término, la inasistencia por enfermedad no resulta voluntaria, ni, por tanto, grave y culpable.

Y en cuanto a las ofensas, su gravedad es obvia cuando constituyen al tiempo delitos o faltas; pero también se agravan por su reiteración o por hacerse con publicidad o escándalo, o si su tolerancia quebrantase el orden en el trabajo, o, en fin, porque el ofensor ostente la dignidad correspondiente a un cargo, incluso representativo del personal. Respecto a la embriaguez y la toxicomanía, la gravedad se concreta en la presencia de un hábito. Como era de esperar, la doctrina ha minimizado la exigencia legal de que los hechos por ambas causas repercutan negativamente en el trabajo, toda vez que la reiterada presentación en la empresa en estado de embriaguez atenta per se contra la diligencia y buena fe exigibles por contrato."¹⁸

¹⁸ **Ibíd**, pág. 89

3.8. Readmisión e indemnizaciones

Al respecto, Rodríguez Martínez señala: "A diferencia de los despidos por causas objetivas o por fuerza mayor, crisis, etc., donde existía una forma ad solemnitatem cuyo defecto hacía nulo el despido, el defecto de forma hace el despido disciplinario improcedente, aprovechándose así una calificación que era la propia del despido con defecto de causa. Este despido se opone al procedente, que es aquel efectuado en forma y cuya causa, el incumplimiento del trabajador alegado en la carta, ha quedado acreditado en juicio. Esto explica que se niegue al despido de ese modo derecho alguno de indemnización y a los salarios de tramitación. Pero, además, si la extinción causa daños al patrono, éste podría exigir su indemnización, si bien en juicio independiente, dada la prohibición de acumulación de acciones a la del despido. En este sentido, se faculta a la jurisdicción laboral para acordar indemnizaciones en favor de los clubes o entidades deportivas que despidieran precedentemente a sus deportistas, y en razón de los perjuicios económicos que el despido pudiera ocasionarles.

La improcedencia del despido supone para el patrono, en primer lugar, la necesidad de optar entre la readmisión del trabajador o el abono de éste de una indemnización por año de servicio.

Como en tantos otros casos del derecho laboral, se trata de una indemnización tasada previa y legalmente, y no determinable a posteriori por el juez, como en la de daños y perjuicios del derecho común, a la que sustituye. De ahí la imposibilidad procesal de pedir ésta, la cual, pese a sus innegables ventajas,

no cuenta con la de relevar de la carga de la prueba de los perjuicios, como, por el contrario, sucede en la anterior.

Pero, además, el patrono debe pagar los salarios de tramitación, es decir, los dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia o mejor, del conocimiento de ésta; y con los intereses devengados, desde el momento de su reconocimiento por auto o sentencia firme hasta el de su efectiva percepción por el trabajador. En el evento de que éste haya encontrado entre tanto otro empleo, o, de todos modos, fuese subsidiario por desempleo, la deuda del patrono se reduce descontando de esos salarios la cantidad que el mismo pruebe ha percibido el trabajador en su nueva ocupación, o del régimen de desempleo durante el correspondiente período; pero se reducirá también si hubiere reconocido en la conciliación previa el carácter improcedente del despido y ofrecido la indemnización pertinente depositándola en el tribunal. La opción por la indemnización debe ser expresa, pues, en caso contrario, se entenderá que el patrono opta por la readmisión.

En caso de que se apelara la sentencia que declara improcedente el despido, y el empresario hubiere optado por la readmisión, ésta se ejecutará provisionalmente conforme las siguientes reglas:

Imponen al patrono el abono de los salarios que pudieran corresponder al trabajador durante el tiempo de la tramitación del recurso;

Le facultan para exigir del trabajador la correlativa prestación de servicios. Pero si el patrono hubiera optado por la indemnización, el trabajador se considerará en

situación legal de desempleo involuntario durante la tramitación del recurso. En el caso de que la sentencia de la impugnación incremente la cuantía de la indemnización (naturalmente por petitum del trabajador), el patrono podrá optar de nuevo por la readmisión, de modo que si así lo hiciese, los efectos económicos o de aquélla se retrotraerán a la primera opción, si bien minorando la cantidad resultante con la que hubiera percibido el trabajador como prestación por desempleo. Si el patrono recurre la improcedencia del despido son de su cargo los salarios devengados durante la tramitación del recurso, renuncie o no a los servicios del trabajador; y lo mismo sucederá si, habiendo optado él por la readmisión, el recurso lo interpusiera el trabajador. En el primer caso, sin embargo, podrá el patrono repetir contra el Estado los salarios pagados si, habiéndolos abonado puntualmente y en los requisitos legales, ganare el recurso y no hubiese utilizado los servicios del trabajador.

Reglas especiales en algunas de las materias contempladas hasta aquí rigen para las relaciones de los:

Los trabajadores de alta jerarquía;
Servidores del hogar;
Representantes de comercio;
Artistas de espectáculos públicos, y
Deportistas profesionales.

Así, en las indemnizaciones por despido improcedente o nulo serán las pactadas en el contrato; en cuanto al segundo caso, las indemnizaciones por despido improcedente o nulo serán de un número determinado de día por año; en relación al tercer caso,

el representante despedido improcedentemente tendrá derecho a una indemnización adyacente a la ordinaria en razón del incremento de clientela conseguido por él, y siempre que resulte afectado por el deber de no concurrencia post contractual para trabajar por su cuenta o por la de otro empresario competidor del anterior; en relación al cuarto caso, el incumplimiento del patrono que llegue a una inejecución total de la prestación, precisamente porque no hubiera empezado a realizarse el trabajo que constituye esta última; en relación al quinto caso, la indemnización por despido improcedente será, a falta de pacto, de dos mensualidades por año de servicio."¹⁹

3.9. La potestad disciplinaria

No todas las conductas ilícitas de los trabajadores en relación con su trabajo llegan a un incumplimiento de contrato, determinante, como tal, del despido disciplinario, sino que se quedan en simples faltas susceptibles de otras sanciones. Evidentemente, las faltas más graves coinciden con las causas de aquel despido, pero las restantes deben poder sancionarse de modo propio, pues lo contrario llevaría a la conclusión de su inexistencia, contradicha por la experiencia diaria, o a la de su impunidad, lesiva de la justicia y, en último término, de la organización del trabajo en la empresa. Al igual que aquellas causas, estas faltas se establecen, junto a las correspondientes sanciones, normativamente, constituyendo tal establecimiento el paralelo del principio de legalidad que rige en Derecho penal. Su observancia no es, con todo, tan estricta como en éste, particularmente en lo que a la apreciación de las faltas se refiere, pues no se trata tanto de cercenar la libertad del

¹⁹ **Ibíd**, pág. 91

patrono para enjuiciar la conducta de los trabajadores que le están subordinados, cuanto de limitar sus poderes de castigo en relación con los mismos. De allí se deriva la regulación universalmente aceptada de que no podrán imponerse por el patrono al trabajador otras correcciones que las previstas en las disposiciones legales.

De lo anterior se desprende que los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezca en los convenios colectivos aplicables.

3.10. Las faltas laborales y su prescripción

Al respecto de este tema, Rodríguez Martínez señala: "Reglamentaciones y ordenanzas laborales, pero sobre todo convenios colectivos, clasifican las faltas de los trabajadores en leves, graves y muy graves.

El tercer término de la clasificación es incongruente con la calificación de grave, reservada, para los incumplimientos del contrato, es decir, las conductas causantes del despido, razón por la cual debería desaparecer. Ahora bien, las otras faltas muy graves no serían, en la línea de esta argumentación, ni siquiera graves, razón por la cual deberían integrar, junto con las faltas de esa denominación, una categoría propia: la de las faltas que habría que calificar inevitablemente de menos graves.

Leves y graves o menos graves, en la terminología que se adujo incluirán los incumplimientos laborales, insusceptibles de

sancionarse con el despido. En este sentido son de mencionar las inasistencias o impuntualidades al trabajo no repetidas en la medida que fije la correspondiente normativa, la disminución del rendimiento no continuado, con la misma reserva cuando proceda, las ofensas al patrono, compañeros, etc., que no lleguen a graves y la embriaguez o toxicomanía no habituales. Quedarían, dentro de este paralelo con las causas del despido disciplinario, las desobediencias, leves o menos graves, con especial mención de las relativas a las instrucciones impartidas por el patrono en orden a la seguridad e higiene en el trabajo, pues la trasgresión de la buena fe es per se, grave.

Pero, además, reglamentaciones y ordenanzas configuran positivamente como faltas conductas que, como la negligencia o la imprudencia en relación con el trabajo, no se corresponden exactamente con ninguna de las causas de despido, y cuya agravación hasta constituir una autónoma de éstas tiene lugar sustancialmente por el hecho de causar, o amenazar causar, perjuicios notorios a la empresa, compañeros de trabajo, etc. La incongruencia que todo ello comporta responde en último término a una clara insuficiencia de la lista de aquellas causas. Deficiencia, esta vez de las reglamentaciones, es la conceptualización que hacen de diversas simulaciones o falsedades como faltas graves, esto es, no muy graves, y, por tanto, injustificantes del despido, siendo así que la mala fe que conllevan difícilmente las sustrae a una consecuencia de ese orden.

La solución de una anomalía así pasa por asignar a la falsedad la consecuencia del despido, salvo que, por razones de equidad, resulte una sanción notoriamente desproporcionada, en cuyo caso

la falta podrá considerarse, si acaso, leve, pero nunca una deslealtad.

Desde luego, la doctrina sobre la culpabilidad que atendía a los incumplimientos causantes del despido, se aplica también aquí, y de ahí la cualidad ejemplar del dolo, entendido como conciencia plena de la ilicitud de la conducta, en orden a la apreciación de la falta.

Salvo alguna leve, o que se haya sancionado del modo más leve, las faltas se agravan por su reiteración o por la reincidencia en otras del mismo grado dentro de un tiempo reglamentario. El condicionar, como exigen muchas reglamentaciones, la agravación de las faltas al hecho de haber sido sancionados previamente las precedentes -lo que no viola el principio non bis in idem-, parece preterirse por la doctrina, al menos en lo que a las de asistencia y puntualidad se refiere; pero, por otro lado la reglamentación también considera que la ausencia de sanción en las reiteraciones, es decir, la tolerancia continuada de las faltas, excluye la ilicitud de las que llama no muy graves, de suerte que el empresario no podrá aprovecharse de una eventual concentración de las mismas para imponer de una sola vez una sanción muy grave, sino que deberá advertir al reiterante, precisamente para hacer previsible la sanción, de la variación que proyecta de su actitud. En todo caso, la falta debe sancionarse dentro de los plazos de prescripción previstos por la legislación general."²⁰

²⁰ **Ibid**, pág. 99

3.11. Las sanciones

Rodríguez Martínez, en relación a la sanciones por las faltas de trabajo, señala: "La graduación de las sanciones se materializa en su clasificación por reglamentaciones y convenios en los mismos términos que la de las faltas, es decir, leves, graves, y muy graves.

Procede hacer en el tema la paralela reserva a la hecha en el de las faltas, a saber, que siendo el despido la máxima sanción, imponible a su vez por la falta del incumplimiento del contrato, todas las demás sanciones muy graves son en realidad menos graves, con lo que su diferencia respecto al despido no es de grado sino esencial. En efecto, ninguna sanción reporta al trabajador una aflicción comparable a la de su expulsión de la comunidad de trabajo que personifica la empresa. En este sentido, la equiparación del despido que efectúan las reglamentaciones a otras sanciones muy graves es asimismo incongruente.

Dentro de esta tipificación, debe concluirse que las mismas reglamentaciones suelen configurar como sanciones muy graves los traslados de localidad, las postergaciones en la antigüedad, las inhabilitaciones para ascender o incluso las suspensiones de empleo y sueldo, de gruesa entidad las dos últimas; como graves, la suspensión e inhabilitación de menor duración, el traslado del puesto de trabajo y la represión pública; y como leves, la amonestación, verbal o escrita, e incluso suspensiones mínimas de empleo y sueldo. A propósito de las suspensiones disciplinarias, estas se deben incluir entre las causas de suspensión del contrato de trabajo, lo que a todas luces

constituye un exceso dogmático, pues la ratio de esa figura es el derecho a la reserva o conservación del empleo y no la sanción por la infracción de un deber; su uso cabe también con carácter preventivo o cautelar. Y en cuanto a las amonestaciones, deben mantenerse bien distintas de los avisos o advertencias que suelen precederlas, y que carecen, como es obvio, de animus sancionador. Con independencia de todo ello, el empresario tiene discrecionalidad para elegir dentro del mismo grado la sanción que estime pertinente. Por último, ha operativizado otra vez el principio de legalidad al prohibir sanciones que, como la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso o la multa de haber al trabajador, que, sin embargo, puede ser multado por otras autoridades, figuraban en las reglamentaciones y ordenanzas.

La doctrina ha integrado el ordenamiento disciplinario del trabajo con el principio general non bis in idem rem, impidiendo de ese modo el sancionamiento plural de una misma falta. Y ha hecho lo propio también con el de no discriminación e igualdad de trato, bien que apreciándolo en relación con faltas cometidas simultáneamente por varios trabajadores, y siempre que no exista una justificación objetiva y razonable para el trato desigual; de donde también la necesidad de probar la desigualdad"²¹.

²¹ **Ibid**, pág. 112

CAPÍTULO IV

4. La evaluación de los jueces de paz, como presupuesto para renovar su contrato de trabajo

4.1. El fundamento constitucional

El fundamento constitucional de la carrera judicial de jueces y magistrados del Organismo Judicial, se encuentra normado en el Artículo 209 de la Constitución Política de la República, en donde con absoluta claridad se establece: la carrera judicial como institución y la obligación del Estado de promulgar una ley ordinaria que desarrolle esa materia.

Así también, el Artículo 208 del mismo texto constitucional establece el período por el que duran en funciones los magistrados y los jueces de primera instancia, más no así el período en que deben de durar en sus funciones los jueces de paz o jueces menores. De esto se infiere que los jueces de paz no tienen un período constitucional de funciones establecido y por consiguiente, por causal de no renovación de nombramiento no pueden ser removidos, estableciéndose como única causal de remoción, en virtud de la garantía de no remoción, es la normada en la ley ordinaria (Ley General de la Carrera Judicial), que se refiere a una evaluación del desempeño, desfavorable para el juzgador, o bien, la otra causa que sería la de la destitución por la comisión de una de las faltas establecidas como gravísimas, en esa misma normativa.

De lo anterior, entonces se establece que la carrera judicial es una institución creada por la Constitución Política de la

República, para garantizar el acceso de los jueces de paz al derecho a promover a otras categorías de esa carrera, o bien, a mantenerse dentro de ella.

4.2. Los órganos competentes

Los órganos competentes para el efecto de la responsabilidad de la carrera judicial, son: El Consejo de la Carrera Judicial, la Junta de Disciplina Judicial, Las Comisiones de Postulación y la Unidad de Capacitación Institucional. Para el efecto de estudiar su composición se traslada la misma:

Consejo de la Carrera Judicial: Es el órgano rector de la carrera judicial y su función fundamental es administrar el funcionamiento de la misma, se integra por el Presidente del Organismo Judicial, quien lo preside, el titular de Recursos Humanos del Organismo Judicial, el titular de la Unidad de Capacitación Institucional del Organismo Judicial, un representante titular y un suplente electos por la Asamblea de Jueces y un representante titular y un suplente, electo por la Asamblea de Magistrados.

Dentro de sus atribuciones más importantes, cabe destacar: el aviso que debe dar al Congreso de la República con por lo menos seis meses de anticipación al vencimiento del período constitucional de los magistrados de la Corte Suprema de Justicia y de la Cortes de Apelaciones, para que se convoque a las comisiones de postulación. Efectuar la convocatoria para los concursos de oposición para el ingreso a la carrera judicial de los jueces y magistrados; evaluar el desempeño de jueces y magistrados, de conformidad con un sistema idóneo que se establezca para el efecto; entre otras.

La Junta de Disciplina Judicial: Este es el órgano encargado de conocer las denuncias que se promuevan en contra de jueces y magistrados, para recomendar al Consejo de la Carrera Judicial, las sanciones disciplinarias que deban imponerse a los miembros de la Carrera Judicial. Es importante, señalar que fuera de la destitución, cuya imposición sólo puede ser competencia del Consejo de la Carrera Judicial, todas las demás sanciones de carácter disciplinario serán impuestas por la Junta de Disciplina Judicial. La integración de éste órgano de la Carrera Judicial, se conforma por dos magistrados de las cortes 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. Aunque es algo que se intenta ocultar, éste órgano tiene verdaderas facultades inquisitorias y mediante un proceso que puede considerarse vulnerador de la función jurisdiccional, se somete a los jueces denunciados a un proceso en el que sentado en el banquillo de los acusados, se les priva en muchos casos de su derecho de defensa y se les confronta directamente con quien les denuncia en audiencia pública, que más parece un debate promovido en contra de un sindicado de la comisión de hechos delictivos.

Comisiones de Postulación: Este órgano de la Carrera Judicial, es el que tiene bajo su competencia el examen de los expedientes formados por el Consejo de la Carrera Judicial y los demás que les sean presentados para los efectos de la elaboración de los listados de candidatos a magistrados de la Corte Suprema de Justicia, Cortes de Apelaciones y tribunales de igual categoría. Su integración se norma en los Artículos 216 y 217 de la Constitución Política de la República, y se conforma por un

representante de los Rectores de las Universidades del país, quien la preside, los Decanos de las Facultades de Derechos o Ciencias Jurídicas y Sociales de cada Universidad del país, un número equivalente de miembros electos por la Asamblea General del Colegio de Abogados y Notarios del país, e igual número de representantes electos por los Magistrados de la Corte Suprema de Justicia. Las decisiones de éste órgano se adoptan con el voto de por lo menos las dos terceras partes de sus miembros.

La Unidad de Capacitación Institucional: Este órgano es el encargado de planificar, ejecutar y facilitar la capacitación y formación técnica y profesional de jueces, magistrados, funcionarios y empleados del Organismo Judicial y otras personas u organizaciones relacionadas o interesadas en el sistema de justicia, en la búsqueda de asegurar la excelencia y actualización de los juzgadores en el desempeño de sus cargos. Su conducción está a cargo de un Director que es nombrado por el Consejo de la Carrera Judicial.

4.3. La normativa ordinaria que rige la evaluación

La evaluación del desempeño de jueces y magistrados se encuentra normado en el Artículo 32 de la Ley General de la Carrera Judicial, en el que con toda claridad se establecen como elementos de la evaluación del desempeño, los siguientes:

- a. El número de autos y sentencia dictadas mensualmente por jueces y magistrados y su calidad;
- b. El número de autos y sentencias confirmadas, revocadas o casadas, con distinción de las definitivas;
- c. El número de audiencia o días de despacho en el tribunal en cada mes del año;

- d. El número de casos resueltos mediante aplicación de procedimientos y medidas de desjudicialización;
- e. La observancia de los plazos o términos judiciales a que esté sujeto, conforme a ley;
- f. **Las sanciones a que haya sido sometido;**
- g. El informe del rendimiento académico que elabore la Unidad de Capacitación Institucional;

La evaluación del desempeño, podrá producirse anualmente o bien, cuando lo considere conveniente el Consejo de la Carrera Judicial. El informe del rendimiento (evaluación), será fijado por el Consejo de la Carrera Judicial y la renovación de los nombramientos y los ascensos deberán efectuarse con estricta sujeción al resultado del informe.

Como puede advertirse de lo aquí relacionado, el Artículo 32 de la Ley General de la Carrera Judicial, no incluye dentro del aspecto relacionado a las sanciones a las que haya sido sometido el funcionario judicial evaluado, la posibilidad de que se pueda restar de la evaluación del desempeño porcentaje de puntos alguno, es decir que en todo caso lo único que preceptúa, es que deberá tomarse en consideración las sanciones a que haya sido sometido el funcionario, lo que en ningún caso podrá ser lo mismo a autorizar que se haga una reducción de puntos sobre la evaluación de aquellos funcionarios cuyos expedientes revelen la imposición de sanciones disciplinarias con anterioridad a la evaluación. No debe de olvidarse que el propósito de las disposiciones de carácter reglamentarias es desarrollar lo normado por las disposiciones de carácter ordinario, lo que impone para las primeras la imposibilidad de regular nuevos o distintos supuestos legales a los previstos en las de carácter ordinario.

Adicionalmente, también debe traerse a cuenta que las sanciones que se han impuesto con anterioridad a los funcionarios judiciales constituyen cosa juzgada, pues precisamente fueron producto de todo un proceso disciplinario que culminó con su imposición, de tal cuenta que: utilizar una sanción impuesta con anterioridad a la evaluación del desempeño, es someter al funcionario judicial evaluado a una segunda sanción por hechos o faltas que ya fueron juzgadas conforme el debido proceso administrativo, de allí que se advierta el perfil de ilegalidad que contiene el Artículo 9 numeral 2. del Reglamento de Evaluación del Desempeño y Comportamiento Profesionales de Jueces de Paz para su ingreso a la carrera judicial.

4.4. El Reglamento de Evaluación del Desempeño

Creado mediante el Acuerdo 1-2003 del Consejo de la Carrera Judicial, el Reglamento de Evaluación del Desempeño, tiene como objeto establecer las normas y procedimientos necesarios para la implementación del sistema de evaluación del desempeño y comportamiento profesional de jueces de paz para su ingreso a la carrera judicial. Como ya se relacionó, este Reglamento tendría, de acuerdo a la jerarquía normativa establecida en la Constitución Política de la República, que desarrollar a la Ley General de la Carrera Judicial, lo que impone la imposibilidad de regular más allá de lo normado en la ley ordinaria.

En el caso sujeto de estudio, el Artículo 9 numeral 2. establece que: **"Factores de la evaluación. El sistema de evaluación comprende los factores siguientes: 1... 2. Evaluación disciplinaria: comprende la calificación otorgada a la conducta del evaluado. Se computará teniendo como base la disminución de**

puntos por cada falta cometida y por la cual se impuso sanción, de conformidad con el manual respectivo. Las faltas a considerar en la evaluación son aquellas cometidas por el juez, a partir de la vigencia de la Ley de la Carrera Judicial. Representa veinte (20) puntos del total de la evaluación..."

De lo transcrito con anterioridad, se establece que la norma reglamentaria fue más allá, de lo normado por el Artículo 32 de la Ley General de la Carrera Judicial, pues estableció la reducción de puntos de las evaluaciones del desempeño de los funcionarios judiciales, con base en las sanciones disciplinarias impuestas a éstos con anterioridad a la evaluación, lo que significa que está creando para una falta sancionada con anterioridad, una doble sanción y por consiguientes está posibilitando que se juzgue dos veces, una misma falta. La trascendencia de esta norma reglamentaria, es notoria por lo perjudicial que resulta para innumerables funcionarios judiciales que en muchos casos y derivados de la reducción de puntos por este motivo, han quedado fuera de la carrera judicial, no obstante, de que sin la reducción arbitraria que se ha relacionado, hubieron podido aprobar la evaluación del desempeño con una nota superior a los setenta puntos que requiere la aprobación mínima.

No obstante lo anterior, el Consejo de la Carrera Judicial, mediante acta número 9-2003, de fecha diez de marzo del año dos mil tres, aprobó el documento denominado **Manual de Evaluación del Desempeño y Comportamiento Profesional de Jueces de Paz, para su ingreso a la Carrera Judicial.** Este manual que en todo caso se advierte, busca regular los supuestos previstos en el Reglamento de Evaluación del Desempeño, va todavía más allá de éste último, y en la metodología de la evaluación (numeral 2.)

establece una tabla en la que gradúa la disminución de los puntos de la evaluación del desempeño del funcionario judicial, partiendo de la gravedad de la falta, las que clasifica en: leves, graves y gravísimas, y castiga con una reducción, que aumenta sí se trata de la primera o de la segunda falta que se haya sancionado con anterioridad.

Esta regulación es notoriamente inconstitucional, por un lado, porque se vulnera la jerarquía normativa, por cuanto una disposición reglamentaria y otra que supuestamente desarrolla ésta, regulan nuevos supuestos jurídicos distinto al que en relación a las sanciones a que haya sido sometido el funcionario evaluado, regula la Ley General de la Carrera Judicial, con lo que se presenta una clara invasión de la competencia legislativa que sólo es atribuible al Congreso de la República; y por otro lado, porque se confronta con las garantías constitucionales del derecho de defensa y el debido proceso, al juzgar y sancionar dos veces un mismo hecho, como lo son las faltas por las que hayan sido sancionados jueces y magistrados con anterioridad a la evaluación del desempeño. Se advierte aquí, que al no ser posible legalmente ser juzgado por un mismo hecho, se confronta con el debido proceso, pero también se viola el derecho de defensa, porque a pesar de que ya se impuso una sanción por la comisión de aquella falta, se vuelve a sancionar, tomando como base la misma, sin conferir derecho de defensa alguna, al juzgador que se evalúa, pues la sanción impuesta, simplemente es referencial para hacer la reducción de puntos, que se constituye en la segunda sanción por aquel mismo hecho.

En consecuencia de lo analizado, se establece que la aplicación del Artículo 9 numeral 2 del Reglamento de Evaluación del desempeño y de los factores de evaluación de jueces de paz (2.)

del Manual de Evaluación de Desempeño, también es inconstitucional porque reduce condiciones mínimas de contratación de los jueces de paz, cuyo carácter es irrenunciables, y que se relaciona con la posibilidad de ser sancionado por la comisión de una falta de trabajo, una sola vez, con la repercusión más inmediata, que es la de generar la salida de la carrera judicial de los juzgadores cuya evaluación sea sometida a la reducción de puntos, como doble sanción.

CONCLUSIONES

1. La normativa que rige la evaluación del desempeño de jueces y magistrados, es el Artículo 32 de la Ley General de la Carrera Judicial y en este Artículo no se regula la facultad para el Consejo de la Carrera Judicial de restar puntos del aspecto del factor de evaluación disciplinaria por sanciones que hayan sido impuestas con anterioridad a los funcionarios evaluados.
2. La jerarquía normativa dispuesta por la Constitución Política de la República, impone que las normas de carácter reglamentario, sólo pueden desarrollar el espíritu de lo dispuesto en las normas de carácter ordinario.
3. El Artículo 9.2 del Reglamento de Evaluación del Desempeño y Comportamiento Profesional de Jueces de Paz para su ingreso a la carrera judicial y el numeral 2. de los factores de la evaluación de los jueces de paz, del Manual de Evaluación del Desempeño de los jueces de paz, son inconstitucionales porque confrontan con la competencia legislativa, que corresponde exclusivamente al Congreso de la República, misma que invaden al crear disposiciones distintas a las que supuestamente pretenden desarrollar.
4. El Artículo 9.2 del Reglamento de Evaluación del Desempeño y Comportamiento Profesional de Jueces de Paz para su ingreso a la carrera judicial y el numeral 2. de los factores de la evaluación de los jueces de paz, del Manual de Evaluación del Desempeño de los jueces de paz, son inconstitucionales porque confrontan con las garantías constitucionales del debido proceso y el derecho de

defensa, al establecer una doble sanción para las faltas que han sido juzgadas y sancionadas con anterioridad a la evaluación del desempeño de los funcionarios judiciales.

5. La disminución de la calificación de la evaluación del desempeño en el factor disciplinario que conlleva una doble sanción a faltas cometidas por los funcionarios judiciales evaluados, constituye una disminución de condiciones de contratación del trabajo, en contra de los funcionarios evaluados, por virtud de contemplar el juzgamiento y sanción de una falta que ya ha sido juzgada y sancionada.
6. La doble sanción impuesta a la evaluación del desempeño de los jueces de paz por el Consejo de la Carrera Judicial, impone la destitución de un gran número de jueces de paz, que ven mermada su calificación por la reducción de puntos, con base en aquella doble sanción.
7. Los jueces de paz sólo pueden ser removidos de sus puestos por incurrir en falta gravísima o por obtener un resultado desfavorable en la evaluación de su desempeño.
8. No existe un período determinado en la Constitución Política de la República, por el cual los jueces de paz deban ejercer su función jurisdiccional.
9. El Consejo de la Carrera Judicial ha usurpado la función legislativa, que solo compete al Congreso de la República, al emitir disposiciones reglamentarias que crean nuevos supuestos distintos a los creados por la Ley General de la Carrera Judicial, en relación a la evaluación del desempeño de los jueces de paz.

RECOMENDACIONES

1. Debe derogarse el Artículo el 9.2 del Reglamento de Evaluación del Desempeño y Comportamiento Profesional de Jueces de Paz para su ingreso a la carrera judicial, en virtud de que su aplicación vulnera la jerarquía normativa y la facultad legislativa.
2. Debe derogarse el numeral 2. de los factores de la evaluación de los jueces de paz, del Manual de Evaluación del Desempeño de los Jueces de Paz, porque es una disposición administrativa que invade la facultad legislativa del Congreso de la República, al regular supuestos distintos a los de la disposición de carácter ordinario.

ANEXOS

ANEXO I
ACUERDO NÚMERO 1-2003

EL CONSEJO DE LA CARRERA JUDICIAL DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO:

Que de conformidad con el Decreto número 41-99 del Congreso de la República, Ley de la Carrera Judicial y su Reglamento, contenido en el Acuerdo número 6-2000 de la Corte Suprema de Justicia, compete al Consejo de la Carrera Judicial implementar el sistema de evaluación del rendimiento y comportamiento profesional de Jueces y magistrados en el desempeño de sus funciones jurisdiccionales.

CONSIDERANDO:

Que la implementación del sistema de evaluación del rendimiento y comportamiento profesional de los Jueces, cualquiera que sea su categoría, es indispensable para garantizar un mecanismo objetivo e imparcial a efecto de regular su ingreso a la Carrera Judicial.

CONSIDERANDO:

Que la evaluación del desempeño y comportamiento profesional de Jueces de Paz requiere de normas y procedimientos específicos que se ajusten a las circunstancias y características de los órganos jurisdiccionales donde prestan sus servicios, así como a las funciones por ellos desarrolladas.

POR TANTO:

Con fundamento en los artículos 209 de la Constitución Política de la República; 6 literal e), 32 y 55 de la Ley de la Carrera Judicial y 19 literal j) de su Reglamento General;

ACUERDA:

El siguiente,

**REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y COMPORTAMIENTO
PROFESIONAL DE JUECES DE PAZ PARA SU INGRESO A LA CARRERA
JUDICIAL**

CAPITULO I

DISPOSICIONES PRELIMINARES

Artículo 1. Objeto del Reglamento. El presente reglamento tiene por objeto establecer las normas y procedimientos necesarios para la implementación del sistema de evaluación del desempeño y comportamiento profesional de Jueces de Paz para su ingreso a la Carrera Judicial.

Artículo 2. Sujetos de Evaluación. Serán sujetos de evaluación, según las normas y procedimientos del presente reglamento, los Jueces de Paz de toda la República de Guatemala que no han ingresado a la carrera judicial.

Artículo 3. Publicidad. El Consejo de la Carrera Judicial deberá dar a conocer, por el medio que considere oportuno, la escala de rendimiento satisfactorio a que se refieren los artículos 32 de la Ley de la Carrera Judicial y 19 literal j) de su Reglamento General, previo a implementar el sistema de evaluación del desempeño y comportamiento profesional de Jueces de Paz.

Artículo 4. Selección de los Jueces de Paz a evaluar. El Consejo de la Carrera Judicial, tomando como base el tiempo de servicio activo del Juez, las características geográficas del lugar donde ejerce sus labores, y cualquiera otra que estime conveniente, seleccionará a los funcionarios judiciales que se someterán a cada proceso de evaluación.

Artículo 5. Categorización de la Judicatura. El Consejo de la Carrera Judicial establecerá, sobre la base de las características de cada judicatura, un mecanismo compensatorio tendiente a equilibrar las diferencias existentes entre ellas, con el objeto de asegurar que las circunstancias específicas de cada órgano jurisdiccional, no afectarán substancialmente el resultado obtenido por el Juez que en éste ejerce sus funciones.

Las características específicas que se tomarán en cuenta para la categorización de cada judicatura serán:

- 1) La cantidad de habitantes del área geográfica que cubre el tribunal.
- 2) La distancia del municipio donde se ejerce el cargo, respecto de la cabecera departamental.
- 3) Cantidad de kilómetros cuadrados que cubre la judicatura.
- 4) Índice de carga de trabajo, definido por el promedio de expedientes que se tramitan diariamente.
- 5) Índice de criminalidad, definido de acuerdo a la estadística de hechos delictivos anuales ocurridos dentro del territorio sobre el cual ejerza competencia el órgano jurisdiccional.

La categorización de la judicatura no representa puntos netos dentro de la Evaluación Profesional, sino que es un porcentaje que se calculará de la nota final obtenida por el Juez y se agregará a la misma, de acuerdo a la clasificación siguiente:

- 1) Categoría A: 10%

- 2) Categoría B: 7%
- 3) Categoría C: 5%
- 4) Categoría D: 3%

El Consejo de la Carrera Judicial aprobará el sistema de valoración para la definición de las categorías respectivas, el cual quedará descrito en el manual de Evaluación del Desempeño y Comportamiento Profesional de Jueces de Paz.

Artículo 6. Notificación previa. Los Jueces de Paz seleccionados para el proceso de evaluación serán notificados con la debida antelación, a efecto que manifiesten su interés por ingresar a la carrera judicial dentro del plazo que se establezca en la respectiva notificación, para en su caso, ser evaluados posteriormente.

Artículo 7. Información y Documentación. El Consejo de la Carrera Judicial, a través de la Unidad de Evaluación del Desempeño y Comportamiento Profesional de Jueces y Magistrados, deberá requerir con la antelación debida y para efecto del proceso de evaluación respectivo, la información y documentación que a continuación se detalla:

I. Al Juez sujeto al proceso de evaluación:

- a) Manifestación expresa y por escrito de su deseo de ingresar a la carrera judicial y en consecuencia a ser evaluado.
- b) Resumen del historial de vida y aspectos relevantes de su trayectoria como Juez.
- c) Copia de las constancias y certificados de los estudios de especialización, becas, investigaciones, publicaciones realizadas y cargos de elección.
- d) Copia, a su elección, de un mínimo de tres sentencias y/o autos que haya emitido dentro de los procesos conocidos durante el ejercicio de la judicatura.

II. A los Jueces de Instancia

- a) A los Jueces de Primera Instancia jurisdiccionales, que califiquen los aspectos éticos y técnicos del Juez, mediante el instrumento respectivo.
- b) A los Jueces de Primera Instancia no jurisdiccionales, que califiquen las sentencias y/o autos remitidos por el Juez a evaluar, conforme el instrumento respectivo.

III. Al personal del Tribunal cuyo titular sea sometido al proceso de evaluación:

- a) Al Secretario del Tribunal cuyo titular sea sometido al proceso de evaluación, informe sobre el registro de los sujetos procesales conocidos en el Tribunal, durante los seis últimos meses previos a la evaluación.
- b) Al personal auxiliar, su apreciación conforme los aspectos que contenga el instrumento respectivo.

IV. A las distintas dependencias del Organismo Judicial:

- a) A la Junta de Disciplina Judicial, informe sobre las sanciones impuestas al Juez sujeto de evaluación, a partir de la vigencia de la Ley de la Carrera Judicial, el cual deberá incluir copia de los fallos recaídas.
- b) A la Sección de Estadigrafía, informe sobre el número de autos y sentencias dictadas mensualmente por el Juez, y la información que posea relacionada con las literales b, c y d, del artículo 32 de la Ley de la Carrera Judicial, durante el periodo evaluado.
- c) A la Unidad de Capacitación Institucional, informe sobre el rendimiento académico del Juez sometido a evaluación.

Artículo 8. Aspectos de la Evaluación. Los aspectos sobre los cuales se basa la evaluación, son:

8.1. Aspectos Éticos y Personales:

- a) Independencia y uniformidad de criterio
- b) Imparcialidad y objetividad
- c) Decoro en el ejercicio de la función jurisdiccional
- d) Respeto por las partes, colegas, superiores, subalternos y la apreciación que éstos tengan del Juez
- e) Disciplina en el desempeño de la función jurisdiccional
- f) Facilidad de expresión
- g) Estabilidad emocional
- h) Manejo de situaciones críticas
- i) Habilidad para dirigir debates
- j) Asistencia y puntualidad

8.2. Aspectos técnicos:

- a) Claridad y calidad de las resoluciones
- b) Habilidad para tramitar los procesos con celeridad
- c) Fundamento de las resoluciones
- d) Número de autos y sentencias emitidas
- e) Eficiencia en la resolución por conciliación y la aplicación de mecanismos alternativos de solución de conflictos
- f) Orden en el trabajo
- g) Planificación de actividades internas
- h) Capacitación
- i) Conocimiento de idiomas de comunidades étnicas locales y otros aspectos necesarios para el desempeño de sus labores
- j) Méritos y aspectos relevantes en el ejercicio de la función
- k) Observancia de disposiciones administrativas internas del Organismo Judicial

CAPITULO II

SISTEMA DE EVALUACIÓN

Artículo 9. Factores de la evaluación. El sistema de evaluación comprende los factores siguientes:

1. **Evaluación Superior:** Comprende: **a)** La calificación sobre aspectos éticos, personales y técnicos otorgada por Jueces de instancia jurisdiccionales; y **b)** La calificación otorgada por el Consejo de la Carrera Judicial, con base en las sentencias o autos aportados por el Juez evaluado, para lo cual se auxiliará de Jueces de instancia no jurisdiccionales del Juez evaluado. Representa veinticinco (25) puntos del total de la evaluación.
2. **Evaluación Disciplinaria:** Comprende la calificación otorgada a la conducta del evaluado. Se computará teniendo como base la disminución de puntos por cada falta cometida y por la cual se impuso sanción, de conformidad con el manual respectivo. Las faltas a considerar en la evaluación son aquellas cometidas por el Juez, a partir de la vigencia de la Ley de la Carrera Judicial. Representa veinte (20) puntos del total de la evaluación.
3. **Evaluación Directa:** Comprende la calificación otorgada de acuerdo a la entrevista personal que se practique al Juez evaluado, conforme al manual respectivo. Representa diez (10) puntos del total de la evaluación.
4. **Evaluación por Preparación Académica y Méritos Extracurriculares:** Comprende la calificación otorgada en virtud de los estudios universitarios, las capacitaciones recibidas y los méritos extracurriculares con que cuente el Juez. Representa veinte (20) puntos del total de la evaluación.
5. **Evaluación de Gestión del Despacho:** Comprende la calificación otorgada en virtud de la cantidad de resoluciones dictadas por los Jueces evaluados, así

como lo relativo a la administración y gerencia de los despachos. Comprenderá diez (10) puntos del total de la evaluación.

- 6. Evaluación Externa e Interna:** Comprende la calificación otorgada por fiscales, defensores, abogados y/o público usuario; así como la calificación otorgada por el personal auxiliar que está bajo el cargo del Juez a ser evaluado. Representa quince (15) puntos de la evaluación final, a razón de diez (10) puntos la evaluación externa y cinco (5) puntos la interna.

La evaluación deberá contener detalle de la puntuación obtenida en cada uno de los factores evaluados. La suma de los mismos proporcionará el punteo final y su ubicación dentro de la Escala de Rendimiento Satisfactorio, la cual será pública, teniendo como consecuencia, para quienes aprueben, el derecho a pertenecer a la Carrera Judicial.

Cuando el Consejo de la Carrera Judicial lo considere conveniente, utilizará la evaluación psicométrica como un mecanismo adicional a los factores de evaluación antes descritos.

Artículo 10. Escala de Rendimiento. Se establece la siguiente escala de rendimiento:

10.1 Satisfactorio

- a) **Sobresaliente:** De noventa y uno a cien puntos (91 a 100)
- b) **Muy bueno:** De ochenta y uno a noventa puntos (81 a 90)
- c) **Bueno:** De setenta a ochenta puntos (70 a 80)

10.2 Insatisfactorio

Menos de setenta puntos (-70).

Artículo 11. Notificación. El Consejo de la Carrera Judicial notificará a los Jueces sometidos al proceso de evaluación del desempeño y comportamiento profesional, el resultado final obtenido en dicho proceso.

Artículo 12. Revisión. El Juez evaluado podrá solicitar al Consejo de la Carrera Judicial la revisión del informe final de evaluación, dentro del plazo de tres días a partir de la notificación a que se refiere el artículo anterior.

El Consejo de la Carrera Judicial, resolverá dentro del plazo de quince días.

Artículo 13. Remisión de resultados a la Corte Suprema de Justicia. El resultado de la evaluación será remitido a la Corte Suprema de Justicia.

CAPITULO III

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 14. Facultades de la Secretaría Ejecutiva del Consejo de la Carrera Judicial. La Secretaría Ejecutiva del Consejo de la Carrera Judicial estará facultada para que, a través de la Unidad de Evaluación del Desempeño y Comportamiento Profesional, ejercite cada una de las funciones y actividades establecidas en este Reglamento, a fin de asegurar la eficacia del proceso de evaluación.

Artículo 15. Manual de Evaluación del Desempeño y Comportamiento Profesional. El Consejo de la Carrera Judicial aprobará el Manual de Evaluación del Desempeño y Comportamiento Profesional, el cual desarrollará en detalle los procedimientos de la evaluación y contendrá una descripción detallada sobre el sistema a utilizar. Asimismo, aprobará los instrumentos que serán utilizados para llevar a cabo la evaluación.

Artículo 16. Derogatoria. Se derogan los acuerdos 1-2000, 2-2001 y 1-2002 del Consejo de la Carrera Judicial.

Artículo 17. Vigencia. El presente reglamento entrará en vigencia inmediatamente.

Guatemala, diecisiete de febrero de dos mil tres.



ANEXO II



Consejo de la Carrera Judicial

ORGANISMO JUDICIAL
REPÚBLICA DE GUATEMALA

MANUAL DE EVALUACIÓN DEL
DESEMPEÑO Y COMPORTAMIENTO
PROFESIONAL DE JUECES DE PAZ
PARA SU INGRESO A LA CARRERA
JUDICIAL



Consejo de la Carrera Judicial

ORGANISMO JUDICIAL
REPÚBLICA DE GUATEMALA

MANUAL DE EVALUACIÓN DEL
DESEMPEÑO Y COMPORTAMIENTO
PROFESIONAL DE JUECES DE PAZ
PARA SU INGRESO A LA CARRERA
JUDICIAL

Aprobado por el Consejo de la Carrera Judicial, según punto 2º. del acta número 9-2003, de su sesión de fecha 10 de marzo de 2003.



Consejo de la Carrera Judicial

Dr. CARLOS ESTEBAN LARIOS OCHAITA
Presidente del Organismo Judicial, Corte Suprema de Justicia y Consejo de la Carrera Judicial

Lic. HÉCTOR ANÍBAL DE LEÓN VELASCO
Presidente Suplente designado por la Corte Suprema de Justicia

Licda. GLADYS ELIZABETH CHACÓN CORADO
Gerente de Recursos Humanos O.J.

Lic. EDGAR OSVALDO AGUILAR RIVERA
Director de la Unidad de Capacitación Institucional

Lic. MARIO ROLANDO OLIVEROS CATALÁN
Representante Titular Asamblea de Magistrados

Licda. LETICIA STELLA SECAIRA PINTO
Representante Suplente Asamblea de Magistrados

Lic. JOSÉ LUIS MÉNDEZ ESTRADA
Representante Titular Asamblea de Jueces

Sr. LUIS ALFONSO CAMPOS RAMÍREZ
Representante Suplente Asamblea de Jueces

Lic. LUIS ERNESTO RODRÍGUEZ GONZÁLEZ
Secretario Ejecutivo

Guatemala, marzo de 2003



INDICE

Introducción	2
Fundamento de la Evaluación	3
Objetivos de la Evaluación	4
General	
Específicos	
Principios Rectores del Sistema de Evaluación de Jueces de Paz	4
1. Objetividad	
2. Integralidad	
3. Instrumentalidad	
4. Transparencia	
Aspectos de la Evaluación de Jueces de Paz	5
Metodología de la evaluación de Jueces de Paz	6
1. Evaluación por Resultados	
2. Retroalimentación de 360°	
Instrumentos a utilizar en la Evaluación de Jueces de Paz	7
Información y Documentación para la Evaluación de Jueces de Paz	8
1. Al Juez sujeto al proceso de evaluación	
2. A los Jueces de Instancia	
3. Al personal del Tribunal cuyo titular sea sometido al proceso de evaluación	
4. A las distintas dependencias del Organismo Judicial	
Factores de la Evaluación de Jueces de Paz	9
1. Factor de Evaluación Superior	
2. Factor de Evaluación Disciplinaria	
3. Factor de Evaluación Directa	
4. Factor de Evaluación por Preparación Académica y Méritos Extracurriculares	
5. Factor de Evaluación de Gestión del Despacho	
6. Factor de Evaluación Externa e Interna	
Evaluación Psicométrica	
Sistema de Valoración del Rendimiento	28
1. Escala del Rendimiento	
2. Sistema Compensatorio - Categorización de la Judicatura	
a) Circunscripción Territorial	
b) Índice de Carga de Trabajo	
c) Índice de Criminalidad	
Resultado de la Categorización	
Procedimientos Finales	33
1. Elaboración del Informe Final	
2. Presentación de Resultados	
3. Revisión de Resultados	
4. Remisión de Resultados a la CSJ	



INTRODUCCIÓN

La Ley de la Carrera Judicial, en su Artículo 1, establece la Carrera Judicial como el sistema que regula el ingreso, permanencia, promoción, ascenso, capacitación, disciplina y otras actividades de los Jueces y Magistrados, con el fin de garantizar su dignidad, independencia y excelencia profesional en el ejercicio de su función jurisdiccional.

La Constitución Política de la República de Guatemala y la Ley de Carrera Judicial y su Reglamento, regulan lo relacionado con la Carrera Judicial y establecen una serie de derechos y garantías relativos al Sistema Judicial, los que se pueden identificar como:

INDEPENDENCIA INSTITUCIONAL

- a) No intervención de otros organismos en la administración de justicia¹
- b) La independencia funcional²
- c) La selección del personal

INDEPENDENCIA DE SUS MIEMBROS

- a) La independencia de criterio judicial de Jueces de Paz,³
- b) La garantía de no remoción de los Jueces de Paz, salvo los casos establecidos por la ley,⁴
- c) La garantía de permanencia en el cargo o su traslado o ascenso únicamente por virtud de méritos.⁵

Inmerso dentro de los mecanismos de protección de la dignidad e independencia de Jueces de Paz se encuentra el Sistema de Evaluación del Desempeño y Comportamiento Profesional de Jueces y Magistrados, como un instrumento objetivo, transparente, integral y eficaz, constituido con el objetivo de identificar, catalogar y valorar los méritos profesionales de Jueces de Paz en el ejercicio de su función jurisdiccional. Son estos, los méritos profesionales, sobre los cuales se constituye el punto de apoyo o piedra angular en torno a la cual giran la totalidad de disposiciones de naturaleza administrativa del recurso humano en un Organismo Judicial moderno y democrático.

Toda la articulación del sistema de evaluación parte de una comprensión teórica del concepto de "Desempeño y Comportamiento Profesional" en aplicación a las características propias y particulares del cargo de Juez. En ese sentido, el Consejo de la Carrera Judicial entiende por Desempeño y Comportamiento Profesional: "El ejercicio de las atribuciones y facultades propias de la función jurisdiccional, ligadas con una conducta ética indispensable para la resolución legítima de controversias sociales". En virtud de ello, el sistema de evaluación pretende determinar si el desempeño y comportamiento profesional de un juez se ajusta a los requerimientos mínimos para el ejercicio de una judicatura.

El sistema de evaluación se convierte así, en la herramienta idónea y fundamental para resolver, en forma objetiva aspectos de la administración de la Carrera Judicial, tales como:

- Determinar quienes pueden ingresar a la Carrera Judicial.
- Recomendar y ofrecer a Jueces de Paz la habilitación y/o complementación de capacitación en temas específicos.
- Contribuir a definir las políticas de capacitación de la Unidad de Capacitación Institucional.
- Fundamentar la aplicación del Sistema de Incentivos del Consejo de la Carrera Judicial.
- Contribuir a fundamentar ascensos y traslados de Jueces de Paz.

Constitución Política de la República de Guatemala:

1 Artículo 203
2 Artículo 205
3 Artículo 203
4 Artículo 208 y 209
5 Artículo 209



FUNDAMENTO DE LA EVALUACIÓN

El fundamento del sistema de evaluación se encuentra en varios cuerpos legales, que establecen los principios por los que se deberá regir la Carrera Judicial: garantizar la independencia, la dignidad y excelencia profesional de Jueces.

Otros instrumentos de heterogénea naturaleza se han constituido en fuente de la actual Ley de Carrera Judicial, la cual ha tomado inspiración también de los Acuerdos de Paz, en especial, el Acuerdo sobre Fortalecimiento del Poder Civil y Función del Ejército en una Sociedad Democrática, así como en el Informe de la Comisión de Fortalecimiento de la Justicia, creada por éste último.

El informe final de la Comisión de Fortalecimiento de la Justicia, "Una Nueva Justicia para la Paz", estableció los parámetros y el marco general del contenido del Sistema de Evaluación del Desempeño y Comportamiento Profesional del Organismo Judicial, donde literalmente se expresa que:

"La capacitación continua persigue la excelencia en el desempeño. No puede lograrlo si no es apoyada por un sistema de evaluación del desempeño que indique el nivel de eficiencia alcanzado por el Juez en su desempeño. La evaluación debe atender más a los aspectos cualitativos—calidad de las decisiones judiciales— que a los aspectos cuantitativos; y debe tener menos propósito sancionador que un objetivo de orientación y estímulo al evaluado para reconocer sus logros y alcanzar las correcciones que le permitan mejorar su desempeño."

Estos antecedentes se han plasmado en la Ley de la Carrera Judicial, la cual establece como atribución específica del Consejo de la Carrera Judicial la Evaluación del Desempeño y Comportamiento Profesional, en base a un sistema idóneo, instituyendo algunos de los elementos a ser considerados en el mismo.⁶ De la misma forma establece los deberes de todo Juez, los cuales han sido recogidos en los aspectos y rubros que integran el sistema de evaluación, siendo estos:

- a) "Administrar justicia en forma imparcial, razonada, pronta y cumplida, de conformidad con la Constitución Política y las leyes de la República;
- b) Resolver los asuntos de su competencia con independencia y cumplir rigurosamente las garantías del debido proceso;
- c) Atender el juzgado o tribunal a su cargo con la debida diligencia;
- d) Atender en forma personal las diligencias y audiencias que se lleven a cabo en su despacho;
- e) Guardar absoluta reserva sobre los asuntos que por su naturaleza así lo requieran;
- f) Respetar y atender conforme a la ley a los funcionarios judiciales, personal subalterno, compañeros de trabajo, litigantes, personas interesadas en los juicios y diligencias que se ventilen en el tribunal, lo mismo que al público en general;
- g) Mantener un alto nivel de actualización profesional;⁷

⁶ Artículos 6 literal e, y 32 Ley de la Carrera Judicial

⁷ Decreto 41-99 del Congreso de la República, Ley de la Carrera Judicial



OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN DE JUECES DE PAZ

GENERAL:

Servir como generador de acciones concretas orientadas a mejorar la administración de Justicia en Guatemala, así como dar cumplimiento a la misión del Consejo de la Carrera Judicial, la cual se traduce en la aplicación del sistema que, en forma independiente, objetiva, efectiva, imparcial y técnica, garantice el cumplimiento de la Ley de la Carrera Judicial y procure estabilidad, capacidad e independencia a los Jueces de Paz.

ESPECÍFICOS:

1. Identificar, catalogar y valorar los méritos profesionales de Jueces de Paz en el ejercicio de su función jurisdiccional, que permita tomar decisiones tendientes a garantizar los principios que inspiran el sistema de la Carrera Judicial. Para tal efecto, la evaluación del desempeño es una herramienta directa al servicio del Consejo de la Carrera Judicial, cuyos resultados, traducidos en términos cuantitativos, le permitirá aplicar la Ley de la Carrera Judicial.
2. Determinar con precisión y objetividad, qué Jueces de Paz podrán ingresar a la Carrera Judicial.

PRINCIPIOS RECTORES DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DE JUECES DE PAZ

El Sistema de Evaluación del Desempeño y Comportamiento Profesional de Jueces de Paz, se rige por los siguientes principios:

1. Principio de Objetividad

La objetividad del mecanismo de evaluación constituye un principio fundamental e imprescindible dentro de un sistema que pretende garantizar la dignidad, la excelencia y el profesionalismo de los Jueces de Paz, por el cual todo Juez de Paz deberá ser evaluado en forma sistemática por igual y sin excepción.

A la evaluación se le presenta una limitante infranqueable, la INDEPENDENCIA JUDICIAL⁸, pero se aclara que *únicamente se evalúa la forma en las resoluciones y/o sentencias, no el fondo*, por lo que con ello prevalece su criterio judicial.

⁸ Artículo 2 del Decreto 41-99 del Congreso de la República, Ley de la Carrera Judicial.



De tal cuenta, el análisis del desempeño profesional de Jueces de Paz se fundamenta en aspectos y elementos reales y concretos, complementados con mecanismos de control y detección de elementos subjetivos, recabados en los factores de evaluación creados para tal efecto.

2. Principio de Integralidad

El principio de integralidad responde a la necesidad de evaluar a Jueces de Paz en la totalidad y complejidad de sus funciones y atribuciones. Ello ha llevado a la conformación del sistema de evaluación sobre la base de diversos Factores de Evaluación que se describirán en el apartado correspondiente.

3. Principio de Instrumentalidad

Por virtud del principio de instrumentalidad, el Sistema de Evaluación del Desempeño y Comportamiento Profesional de Jueces de Paz, no representa un objetivo en sí mismo, sino que posee una finalidad ulterior. La evaluación tiene por objeto determinar que el Juez de Paz posee las habilidades, capacidades y méritos suficientes para ingresar a la carrera judicial.

4. Principio de Transparencia

La transparencia del sistema de evaluación es condición fundamental para que el sistema sea conocido por la sociedad, los evaluados y la institución misma. También permite no incurrir en acciones que generen desconfianza, duda o adversidad de opinión, ya que se puede saber qué se está haciendo, de qué forma, quiénes participan en el proceso, refiriéndonos a los actores del mismo, en fin, aquellos aspectos que generen certeza, confianza, seguridad de que lo que se realiza se lleva cabo con el profesionalismo e imparcialidad necesarios.

ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN DE JUECES DE PAZ

Es importante reiterar que la evaluación del desempeño no debe entenderse como un fin en sí misma, sino como un instrumento, un medio, una herramienta para mejorar los resultados de los recursos humanos de la institución. También debe emprenderse que es una apreciación del rendimiento de una persona en el cargo, por lo que se hace necesario definir el criterio y las medidas de evaluación que se aplicarán.

El criterio utilizado para la realización de la evaluación tiene dos variables: ÉTICA Y TÉCNICA.

La variable ÉTICA es fundamental para el desempeño de las funciones de Juez de Paz, pues de ella devienen las reglas de conducta que le guían en sus apreciaciones y que están relacionadas con su trabajo. Sus medidas de desempeño son:

- a) Independencia y uniformidad de criterio
- b) Imparcialidad y objetividad
- c) Decoro en el ejercicio de la función jurisdiccional
- d) Respeto por las partes, colegas, superiores, subalternos y la apreciación que éstos tengan del Juez
- e) Disciplina en el desempeño de la función jurisdiccional
- f) Facilidad de expresión
- g) Estabilidad emocional
- h) Manejo de situaciones críticas
- i) Habilidad para dirigir debates
- j) Asistencia y puntualidad



La variable TÉCNICA es de vital importancia para ejercer la labor de Juez, puesto que el conocimiento del ordenamiento jurídico y la habilidad que manifiesta en la ejecución de sus funciones, en el seguimiento y aplicación de los procedimientos jurídicos, conduce a actuar conforme a derecho, cumpliendo con el mandato de brindar pronta y cumplida administración de justicia. Sus medidas de desempeño son:

- a) Claridad y calidad de las resoluciones
- b) Habilidad para tramitar los procesos con celeridad
- c) Fundamento de las resoluciones
- d) Número de autos y sentencias emitidas
- e) Eficiencia en la resolución por conciliación y la aplicación de mecanismos alternativos de solución de conflictos
- f) Orden en el trabajo
- g) Planificación de actividades internas
- h) Capacitación
- i) Conocimiento de idiomas de comunidades étnicas locales y otros aspectos necesarios para el desempeño de sus labores
- j) Méritos y aspectos relevantes en el ejercicio de la función
- k) Observancia de disposiciones administrativas internas del Organismo Judicial

METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN DE JUECES DE PAZ

1. EVALUACIÓN POR RESULTADOS

Cuando un funcionario conoce lo que se espera de él, en cuanto a su rendimiento, es muy probable que se esfuerce en cumplir las expectativas fijadas. Lo contrario ocurrirá en el caso que simplemente se le presente un detalle de sus tareas, desconociendo el nivel de desempeño que debe alcanzar al ejecutarlas. De esta forma, el sistema de evaluación determina el cumplimiento de lo que el Organismo Judicial espera de los administradores de Justicia en el ejercicio de su cargo.

El método aquí plasmado se basa en un juicio valorativo entre los estándares satisfactorios de las medidas de desempeño fijados para el cargo de Juez de Paz, y los resultados efectivamente alcanzados en el ejercicio de sus funciones, tanto administrativas y gerenciales como judiciales.

Por lo tanto, como punto de partida resulta imprescindible la definición de los resultados esperados en el ejercicio de la función jurisdiccional. Estos resultados esperados se encuentran recogidos en las medidas de desempeño señaladas, y que tiene su fundamento en:

- a) Los elementos contenidos en la Ley de Carrera Judicial y Ley del Organismo Judicial relacionados con los deberes y prohibiciones de Jueces de Paz.⁹
- b) Manual de Clasificación de Puestos del Organismo Judicial.
- c) Normas Éticas del Organismo Judicial

⁹ Artículos 27, 28 y 29 de la Ley de la Carrera Judicial.



2. RETROALIMENTACIÓN DE 360°

El sistema establecido contempla una retroalimentación de 360 grados, el cual comprende un análisis del desempeño del funcionario en su círculo completo de interacción, es decir, autoridades, personal auxiliar y usuarios. Todo con el fin de obtener un panorama más amplio y completo respecto a su desempeño. Adicionalmente, permitirá que el funcionario compare sus propias percepciones con las que sus colegas tienen de sus habilidades y rendimiento.

INSTRUMENTOS A UTILIZAR EN LA EVALUACIÓN DE JUECES DE PAZ

Se utilizarán instrumentos *ad hoc* para evaluar cada uno de los diferentes factores que integran la evaluación. Los instrumentos estarán divididos en cuadrantes para representar las diversas manifestaciones que puede mostrar el comportamiento de una persona. En estos indicadores se encuentran establecidas las variables que presenta de acuerdo con el indicador, que van desde malo hasta muy bueno. En los instrumentos a utilizar se entenderá por:

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	SOBRESALIENTE
No cumple con los requerimientos mínimos e indispensables para el ejercicio de la función jurisdiccional.	El desarrollo de sus funciones es aceptable. Sin embargo, puede hacer esfuerzos por mejorar.	Cumple con las exigencias y requisitos necesarios para el ejercicio de la función jurisdiccional.	Excede lo esperado y requerido para el ejercicio de la función jurisdiccional.



INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN PARA LA EVALUACIÓN DE JUECES DE PAZ

Previo a realizar la evaluación, el Consejo de la Carrera Judicial divulgará el contenido del Sistema de Evaluación del Desempeño y Comportamiento Profesional de Jueces de Paz y solicitará la información que se requiera para realizar dicha evaluación.

El Consejo de la Carrera Judicial, a través de la Unidad de Evaluación del Desempeño y Comportamiento Profesional de Jueces y Magistrados, deberá requerir con la antelación debida y para efecto del proceso de evaluación respectivo, la información y documentación que a continuación se detalla:

1. Al Juez sujeto al proceso de evaluación:

- a) Manifestación expresa y por escrito de su deseo de ingresar a la carrera judicial y en consecuencia a ser evaluado.
- b) Resumen del historial de vida y aspectos relevantes de su trayectoria como Juez.
- c) Copia de las constancias y certificados de los estudios de especialización, becas, investigaciones, publicaciones realizadas y cargos de elección.
- d) Copia, a su elección, de un mínimo de tres sentencias y/o autos (en los casos que no dicte sentencias) que haya emitido dentro de los procesos conocidos durante el ejercicio de la judicatura.

2. A los Jueces de Instancia

- a) A los Jueces de Primera Instancia jurisdiccionales, que califiquen los aspectos éticos y técnicos del Juez, mediante el instrumento respectivo.
- b) A los Jueces de Primera Instancia no jurisdiccionales, que califiquen las sentencias y/o autos remitidos por el Juez a evaluar, conforme el instrumento respectivo.

3. Al personal del Tribunal cuyo titular sea sometido al proceso de evaluación:

- a) Al Secretario del Tribunal cuyo titular sea sometido al proceso de evaluación, informe sobre el registro de los sujetos procesales conocidos en el Tribunal, durante los últimos seis meses previos a la evaluación.
- b) Al personal auxiliar, su apreciación conforme los aspectos que contenga el instrumento respectivo.

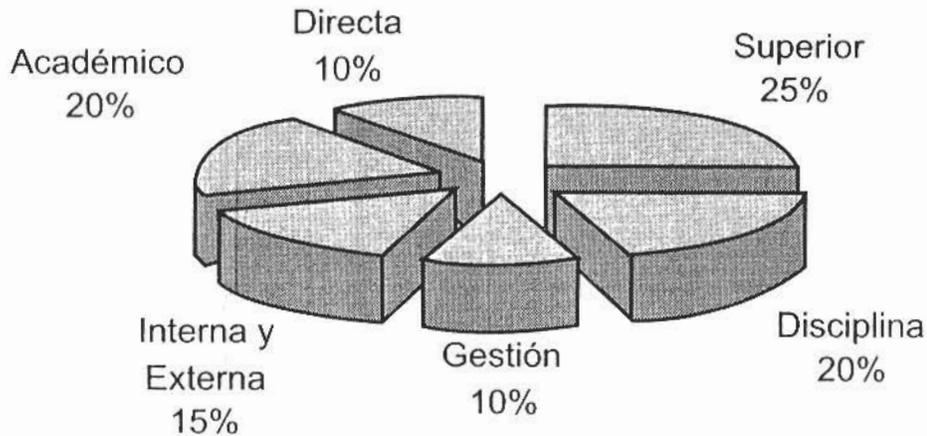
4. A las distintas dependencias del Organismo Judicial:

- a) A la Junta de Disciplina Judicial, informe sobre las sanciones impuestas al Juez sujeto de evaluación, a partir de la vigencia de la Ley de la Carrera Judicial, el cual deberá incluir copia de los fallos recaídos.
- b) A la Sección de Estadigrafía, informe sobre el número de autos y sentencias dictadas mensualmente por el Juez, y la información que posea relacionada con las literales b, c y d, del artículo 32 de la Ley de la Carrera Judicial, durante el período evaluado.
- c) A la Unidad de Capacitación Institucional, informe sobre el rendimiento académico del Juez sometido a evaluación.



FACTORES DE LA EVALUACIÓN DE JUECES DE PAZ

Los aspectos sobre los cuales versa la evaluación son recogidos mediante distintos factores, tal como se observa en la siguiente gráfica:

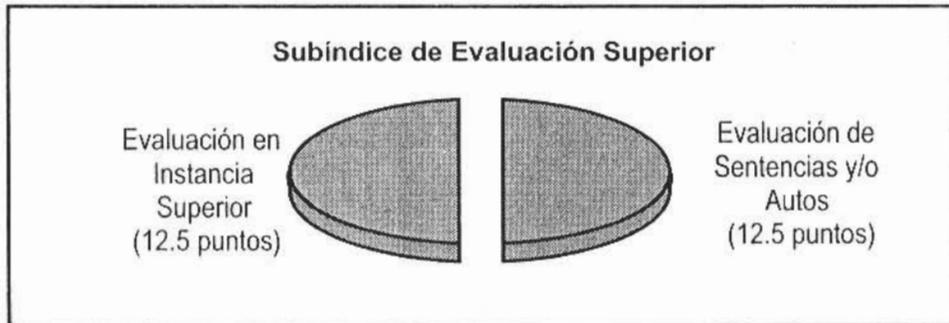


1. Factor de Evaluación Superior

El factor de evaluación Superior, definido por el Acuerdo No. 1-2003 del Consejo de la Carrera Judicial, representa 25 puntos del total de la Evaluación Profesional, y se integra por dos componentes que son: Evaluación por el Juez de Primera Instancia y Evaluación de Sentencias y/o Autos.



La representación gráfica de la subdivisión de este factor de evaluación se presenta en la siguiente figura:



- a) **Evaluación por el Juez de Primera Instancia:** Representa el 50% del factor de evaluación Superior y se efectúa a partir de una valoración que realizan los Jueces de Primera Instancia que conocen de las resoluciones emitidas por el Juez de Paz evaluado. Este componente del Factor de Evaluación Superior es recabado mediante un instrumento de evaluación previamente diseñado, el cual se enviará por correo a los evaluadores, quienes deberán remitirlo a la Unidad de Evaluación por la misma vía o por otra que se considere pertinente, debidamente firmado y sellado.

Los aspectos que evaluarán los Jueces de Instancia Superior se describen en el instrumento siguiente:



**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y COMPORTAMIENTO PROFESIONAL DE JUECES DE PAZ
FACTOR DE EVALUACIÓN SUPERIOR**

DATOS DEL JUEZ A EVALUAR

Nombre: _____ Código: _____

Juzgado: _____ Fecha: _____

Instrucciones: De los aspectos se presentan a continuación, seleccione en cada una de las variables, la que considere es la que mejor refleja el desempeño del Juez de Paz (marque solamente una variable para cada aptitud).

No.	ASPECTOS A EVALUAR EN LA ACTITUD ÉTICA	VARIABLES PARA ELECCIÓN SEGÚN EL DESEMPEÑO			
		DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	SOBRESALIENTE
1	Independencia Judicial: facultad esencial para ejercer su labor, libre de todo tipo de injerencias y presiones.	Depende de otros para tomar sus decisiones	Escucha opiniones y atiende con igualdad un hecho similar	En sus decisiones es independiente y su razonamiento es confiable	Demuestra ser totalmente independiente para tomar sus decisiones
2	Imparcialidad y objetividad: actitud para actuar sin manifestarse a favor o en contra de persona alguna, apoyándose en datos reales	Siempre demuestra favoritismo y subjetividad por alguna de las partes	Manifiesta disposición para no tener favoritismo y ser objetivo	Manifiesta una alta actitud de imparcialidad y objetividad	Merece máxima confianza su actuar objetivo e imparcial
3	Honorabilidad en el ejercicio de la función jurisdiccional: estricto cumplimiento de sus obligaciones como Juez, manteniendo en alto su reputación	No cumple con sus obligaciones como Juez, dejando mucho que desear su reputación	A veces cumple con sus obligaciones, siendo su reputación aceptable	Frecuentemente cumple con sus obligaciones, teniendo una reputación confiable	Cumple estrictamente con sus obligaciones, teniendo una intachable reputación
4	Discreción en los fallos: capacidad para abstenerse de dar una opinión, o de dar a conocer sus resoluciones antes del momento procesal oportuno.	Comunica el resultado de sus fallos antes de finalizar el proceso	Por lo regular comunica sus fallos en las fechas establecidas	Es discreto y se abstiene de dar a conocer sus fallos antes del momento oportuno	Sumamente discreto; Siempre evita dar a conocer sus fallos antes del momento oportuno
5	Cumplimiento de la misión: Esfuerzos que realiza para alcanzar la misión del OJ	No realiza ningún esfuerzo para que el tribunal cumpla con su misión	Regularmente se esfuerza porque el tribunal cumpla con su misión	La mayoría de las veces realiza esfuerzos para que el tribunal cumpla con su misión	Considerables esfuerzos porque el tribunal cumple con su misión.

No.	ASPECTOS A EVALUAR EN LA APTITUD TÉCNICA	VARIABLES PARA ELECCIÓN SEGÚN EL DESEMPEÑO			
		DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	SOBRESALIENTE
6	Redacción de sus resoluciones: claridad y calidad en la elaboración de sus resoluciones.	En su trabajo siempre se encuentran muchos errores de redacción	Redacta sus resoluciones en forma sencilla, pero comprensible	Tiene buena redacción en sus resoluciones, con claridad y calidad.	Redacta en forma clara y comprensible, haciendo buen uso de los términos jurídico-legales necesarios.
7	Calidad en el fundamento de sus resoluciones: las resoluciones que emite se encuentran apegadas a derecho dentro de su actuación jurisdiccional.	Fundamentación muy deficiente	Regularmente sus resoluciones contienen los fundamentos jurídico-legales mínimos	Pone bastante cuidado para fundamentar sus fallos conforme a la legislación y demás fuentes del Derecho	La base jurídico-legal que emplea en sus resoluciones es sólidamente fundamentada en las fuentes del Derecho
8	Observancia de los plazos estipulados en la ley: aptitud para el diligenciamiento de los procesos y emisión de sentencias en cumplimiento con la ley.	No cumple con los plazos estipulados para tramitar los procesos	Cumple con tramitar lo que corresponde de acuerdo con la ley	Buena capacidad para cumplir con los plazos estipulados	Sumamente eficiente en el diligenciamiento de procesos, cumpliendo a cabalidad con los plazos estipulados.
9	Conciliación: Habilidad para aplicar mecanismos alternativos de solución de conflictos.	Nunca promueve la conciliación entre las partes.	Promueve la conciliación entre las partes.	Frecuentemente promueve la conciliación entre las partes.	Siempre promueve la conciliación entre las partes.
10	Orden en el trabajo: forma de ejecutar sus labores y manera de administrar el juzgado.	Totalmente desordenado en su despacho y su trabajo	Mantiene un orden aceptable en su despacho y trabajo	Ejecuta de buena forma sus labores y administra bien el juzgado	Siempre es muy ordenado y cuidadoso en su despacho y su trabajo
SUB-TOTALES:					
		TOTAL DE PUNTOS: ACTITUD ÉTICA + APTITUD TÉCNICA			

Aspectos positivos del Juez evaluado:

Aspectos a mejorar del Juez evaluado:

Datos del Evaluador

Nombre del Juez de Instancia que Evalúa: _____

Cargo: _____ Firma y Sello: _____



- b) **Evaluación por el Consejo de la Carrera Judicial:** Representa el otro 50% del factor de evaluación. Superior y para el efecto, el Consejo de la Carrera Judicial será asistido por un grupo de Jueces de Primera Instancia, egresados de la UCI, cuya calificación final en el Programa de Formación Inicial haya sido de 80 puntos o más, y/o por Jueces de Primera Instancia que fueron sometidos a proceso de evaluación y que su calificación final haya sido de 80 puntos o más, antes de cualquier proceso de revisión. En ambos casos, los Jueces no deben tener sanciones disciplinarias. Estos serán los encargados de realizar el análisis técnico de 3 sentencias y/o autos (en su caso), emitidos y seleccionados por el Juez de Paz evaluado, bajo criterios propiamente técnicos de contenido, forma y estructura.

Para el efecto, a los 3 autos o sentencias que remita el evaluado a la Unidad de Evaluación, se le cubrirá todas las partes donde se identifique al Juez o al juzgado. Con los datos ocultos, se enviarán a los jueces de instancia seleccionados para que realicen la evaluación, de acuerdo a los parámetros que se describen en los instrumentos de evaluación siguientes:



EVALUACION DEL DESEMPEÑO Y COMPORTAMIENTO PROFESIONAL DE JUECES DE PAZ EVALUACIÓN DE AUTO

NOMBRE DEL JUEZ _____

CARGO: _____

1. ASPECTOS FORMALES (30%)	BASE	CALIFICACIÓN	MOTIVO POR EL QUE OBTUVO LA CALIFICACIÓN
a) Establece con precisión el objeto de la resolución.	0 a 9 Puntos		
b) Presentación y resumen de los hechos y otras actuaciones.	0 a 7 Puntos		
c) Claridad, precisión y prolijidad de la redacción	0 a 5 Puntos		
d) Limpieza y ortografía	0 a 5 Puntos		
e) Introducción y encabezados	0 a 4 Puntos		
TOTAL	30 Puntos		

2. MATERIA PROBATORIA (30%)	BASE	CALIFICACIÓN	MOTIVO POR EL QUE OBTUVO LA CALIFICACIÓN
a) Análisis y razonamiento de las pruebas (en su caso).	0 a 10 Puntos		
b) Se valoraron los medios de prueba aportados con relación a los hechos.	0 a 10 Puntos		
c) Establece qué hechos controvertidos se consideraran probados (en su caso).	0 a 10 Puntos		
TOTAL	30 Puntos		

3. PARTE CONSIDERATIVA Y RESOLUTIVA (40%)	BASE	CALIFICACIÓN	MOTIVO POR EL QUE OBTUVO LA CALIFICACIÓN
a) Fundamentación y motivación	0 a 10 Puntos		
b) Interpretación de Normas Jurídicas	0 a 10 Puntos		
c) Concordancia de la resolución con la parte considerativa.	0 a 10 Puntos		
d) Congruencia del auto con el estado que guarda el proceso.	0 a 10 Puntos		
TOTAL	40 Puntos		

RESUMEN	BASE	CALIFICACIÓN
1. ASPECTOS FORMALES (30%)	30 Puntos	
2. MATERIA PROBATORIA (30%)	30 Puntos	
3. PARTE CONSIDERATIVA Y RESOLUTIVA (40%)	40 Puntos	
TOTAL	100 Puntos	

Firma Juez Evaluador _____

Nombre Juez Evaluador: _____

Cargo: _____

Guatemala, de _____ de _____





EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y COMPORTAMIENTO PROFESIONAL DE JUECES DE PAZ EVALUACIÓN DE SENTENCIA CIVIL

NOMBRE: _____

CARGO: _____

1. ASPECTOS FORMALES (20%)	BASE	CALIFICACIÓN	MOTIVO POR EL QUE OBTUVO LA CALIFICACIÓN
a) Presentación de los hechos: Resúmenes de la demanda, contestación, excepciones y hechos sujetos a prueba (hechos controvertidos)	0 a 10 Puntos		
b) Claridad, precisión y prolijidad de la redacción	0 a 3 Puntos		
c) Limpieza y ortografía	0 a 3 Puntos		
d) Introducción y encabezados	0 a 2 Puntos		
e) Establecimiento del objeto real de proceso	0 a 2 Puntos		
TOTAL	20 Puntos		

2. MATERIA PROBATORIA (40%)	BASE	CALIFICACIÓN	MOTIVO POR EL QUE OBTUVO LA CALIFICACIÓN
a) Análisis y razonamiento de los medios de prueba	0 a 15 Puntos		
b) Establecimiento e idoneidad de los medios de prueba	0 a 15 Puntos		
c) Determinación de los hechos sujetos a prueba	0 a 5 Puntos		
d) Expresión de los hechos controvertidos que se consideraran probados	0 a 5 Puntos		
TOTAL	40 Puntos		

3. PARTE CONSIDERATIVA Y DISPOSITIVA (40%)	BASE	CALIFICACIÓN	MOTIVO POR EL QUE OBTUVO LA CALIFICACIÓN
a) Fundamentación y motivación	0 a 15 Puntos		
b) Interpretación de Normas Jurídicas	0 a 7 Puntos		
c) Concordancia del fallo con la pretensión material de los actores o demandados	0 a 6 Puntos		
d) Concordancia del fallo con la parte considerativa	0 a 6 Puntos		
e) Análisis Doctrinal	0 a 4 Puntos		
f) Análisis Jurisprudencial	0 a 2 Puntos		
TOTAL	40 Puntos		

RESUMEN	BASE	CALIFICACIÓN
1. ASPECTOS FORMALES (20%)	20 Puntos	
2. MATERIA PROBATORIA (40%)	40 Puntos	
3. PARTE CONSIDERATIVA Y DISPOSITIVA (40%)	40 Puntos	
TOTAL	100 Puntos	

Finre Juez Evaluador _____
 Nombre Juez Evaluador: _____
 Cargo: _____
 Guatemala, _____ de _____ de _____





EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y COMPORTAMIENTO PROFESIONAL DE JUECES DE PAZ EVALUACIÓN DE SENTENCIA PENAL

NOMBRE _____

CARGO: _____

1. ASPECTOS FORMALES (20%)	BASE	CALIFICACIÓN	MOTIVO POR EL QUE OBTUVO LA CALIFICACIÓN
a) Establece claramente el objeto real del proceso	0 a 7 Puntos		
b) Relación de los hechos de la acusación	0 a 5 Puntos		
c) Claridad, precisión y prolijidad de la redacción	0 a 3 Puntos		
d) Limpieza y ortografía	0 a 3 Puntos		
e) Introducción y Encabezados	0 a 2 Puntos		
TOTAL	20 Puntos		

2. MATERIA PROBATORIA (40%)	BASE	CALIFICACIÓN	MOTIVO POR EL QUE OBTUVO LA CALIFICACIÓN
a) Análisis y razonamiento de las pruebas. Valoración	0 a 18 Puntos		
b) Establece los criterios con los que considera probados los hechos	0 a 9 Puntos		
c) Se sopesaron los medios de prueba con relación a los hechos controvertidos	0 a 7 Puntos		
d) Establece qué hechos controvertidos se consideraran probados	0 a 6 Puntos		
TOTAL	40 Puntos		

3. PARTE CONSIDERATIVA Y DISPOSITIVA (40%)	BASE	CALIFICACIÓN	MOTIVO POR EL QUE OBTUVO LA CALIFICACIÓN
a) Fundamentación y motivación	0 a 15 Puntos		
b) Concordancia del fallo con la parte considerativa	0 a 10 Puntos		
c) Interpretación de Normas Jurídicas	0 a 7 Puntos		
d) Análisis Doctrinal	0 a 4 Puntos		
e) Análisis Jurisprudencial	0 a 2 Puntos		
f) Costas	0 a 2 Puntos		
TOTAL	40 Puntos		

RESUMEN	BASE	CALIFICACIÓN
1. ASPECTOS FORMALES (20%)	20 Puntos	
2. MATERIA PROBATORIA (40%)	40 Puntos	
3. PARTE CONSIDERATIVA Y DISPOSITIVA (40%)	40 Puntos	
TOTAL	100 Puntos	

Firma Juez Evaluador _____

Nombre Juez Evaluador: _____

Cargo: _____

de _____

de _____





2. Factor de Evaluación Disciplinaria

El factor de evaluación Disciplinaria, definido por el Acuerdo No. 1-2003 del Consejo de la Carrera Judicial, representa 20 puntos del total de la Evaluación Profesional, y es aquel en donde se valora la conducta o comportamiento profesional del evaluado. Las faltas a ser consideradas en la evaluación son aquellas que han sido sancionadas al Juez a partir de la vigencia de la Ley de la Carrera Judicial.

Para realizar esta evaluación, la Unidad de Evaluación solicitará a la Junta de Disciplina Judicial un listado de las faltas cometidas por el evaluado que hayan sido sancionadas, las cuales se calificarán de acuerdo a la siguiente tabla:

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y COMPORTAMIENTO PROFESIONAL DE JUECES DE PAZ FACTOR DE EVALUACIÓN DISCIPLINARIA

TIPO DE FALTA	PUNTOS (—)	
	1ª	2ª
Leve	3	6
Grave	9	18
Gravísima	20	--

3. Factor de Evaluación Directa

El factor de evaluación Directa, definido por el Acuerdo No. 1-2003 del Consejo de la Carrera Judicial, representa 10 puntos del total de la Evaluación Profesional y comprende la calificación otorgada de acuerdo a la entrevista personal que se le haga al evaluado.

Esta parte de la evaluación consiste en que cada juez evaluado tenga la oportunidad de expresarse respecto a los cuestionamientos que se le plantearán, los que girarán en torno a aspectos operativos y sustantivos relacionados con la administración de justicia, diseñados para que el Juez pueda responder en forma abierta, pero a la vez lógica y bien fundamentada.

Para llevar a cabo esta evaluación, el Consejo de la Carrera Judicial solicitará el apoyo de los Magistrados de la Corte de Apelaciones del Organismo Judicial, para que se sirvan dirigir a los Jueces evaluados la entrevista previamente señalada. El Consejo de la Carrera Judicial elaborará el cronograma con fecha y hora en que los Jueces deberán presentarse a la evaluación y previamente entregará a los Magistrados la guía de la entrevista, de donde deberá elegir las preguntas que le planteará al Juez.

El entrevistador asignará una puntuación al Juez de acuerdo a la calidad y riqueza de su vocabulario, convicción de justicia, claridad y concisión en la expresión de ideas, comportamiento adecuado, fundamentación de sus respuestas, así como su habilidad para manejar situaciones bajo presión. Con esta evaluación se busca determinar del Juez: Cómo se desenvuelve, su forma de expresarse, conocimientos generales, capacidad de mediación, oralidad, etc.

Para ello, el entrevistador se auxiliará de los instrumentos siguientes:



**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y COMPORTAMIENTO PROFESIONAL DE JUECES DE PAZ
FACTOR DE EVALUACIÓN DIRECTA
ENTREVISTA**

La entrevista deberá girar alrededor de temas como los siguientes:

- | | |
|--|--|
| 1. Estado de Derecho | 14. Principio de Legalidad |
| 2. Jerarquía Constitucional | 15. Exhibición Personal |
| 3. Fortalecimiento del Sector Justicia | 16. Acción de Amparo |
| 4. Imparcialidad del Juzgador | 17. Misión del Organismo Judicial |
| 5. Independencia Judicial | 18. Normas Éticas del Organismo Judicial |
| 6. Garantías Constitucionales | 19. Ética de los Operadores de Justicia |
| 7. Derechos Humanos | 20. Modernización del Organismo Judicial |
| 8. Derecho Consuetudinario | 21. Régimen Disciplinario de Jueces y Magistrados |
| 9. Derechos Indígenas | 22. Inmediación Procesal |
| 10. Inamovilidad de Jueces | 23. Medios alternativos de solución de conflictos |
| 11. Derecho de Antejucio | 24. Proyección del Juez hacia la comunidad |
| 12. Igualdad ante la Ley | 25. Interrelación entre los Juzgados de Primera Instancia y de Paz |
| 13. Libertad e igualdad | |

A manera de ilustración se muestran algunos ejemplos de la forma en que se dirigirán las preguntas, relacionadas con los temas objeto de la entrevista:

1. ¿Cuál es su criterio acerca de la Independencia Judicial?
2. ¿Qué acciones ha tomado para el logro de la misión del Organismo Judicial?
3. ¿Cuál es su opinión respecto al Estado de Derecho en Guatemala?
4. ¿Qué opinión le merecen los Centros de Mediación?
5. ¿De qué manera verifica que se cumplan las normas y procedimientos emanados del Organismo Judicial?
6. ¿De qué manera supervisa el trabajo de su personal?
7. Explique cuál es el sistema que utiliza para controlar los plazos en los procesos que se tramiten en el Juzgado a su cargo.
8. ¿Qué actividades llevaría a cabo para promover el mejoramiento y fortalecimiento del Estado de Derecho, la Administración de Justicia y el respeto a los Derechos Humanos?
9. ¿Cuál debería ser el perfil del Juez de Paz?
10. ¿Qué acciones lleva a cabo para la modernización y el fortalecimiento institucional de su judicatura?



Consejo de la Carrera Judicial

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y COMPORTAMIENTO PROFESIONAL DE JUECES DE PAZ
FACTOR DE EVALUACIÓN DIRECTA

ENTREVISTA

DATOS DEL JUEZ A EVALUAR

Nombre: _____ Código: _____
Juzgado: _____ Fecha: _____

Instrucciones: Coloque una "X" en la variable que, según su criterio, corresponde a cada aspecto a evaluar para el juez designado.

No.	ASPECTO A EVALUAR	VARIABLES PARA ELECCIÓN			
		DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	SOBRESALIENTE
1	RELEVANCIA Y OBJETIVIDAD DE SUS RESPUESTAS	Sus respuestas tienen poca relevancia y objetividad	Generalmente sus respuestas son relevantes y con objetividad	La relevancia y objetividad de sus respuestas son aceptables	Sus respuestas son altamente relevantes y tienen mucha objetividad
2	PROFUNDIDAD Y CONGRUENCIA EN EL DESARROLLO DE LOS TEMAS	No profundiza en su exposición y no hay congruencia en el desarrollo de los temas.	Algunas veces profundiza y demuestra congruencia.	Profundiza y demuestra congruencia en el desarrollo de los temas.	Profundiza lo suficiente y existe bastante congruencia en el desarrollo de los temas.
3	CONVICCIÓN DE JUSTICIA	Sus argumentos no reflejan ninguna convicción del sentido de justicia	Por lo general sus argumentos muestran su interés por el sentido de justicia	Sus argumentos muestran su interés por el sentido de justicia	Posee un alto sentido de justicia
4	LENGUAJE ORAL Y CORPORAL	No se da a entender oralmente ni a través de gestos o movimientos, manteniéndose tenso y rígido	Casi siempre se expresa con fluidez, acompañado de algunos gestos y ademanes.	Se expresa bien en forma oral, acompañado por gestos y ademanes que amplían el significado de su conversación	Convincente, fluido y rico en expresión tanto verbal como en sus gestos y ademanes
5	CONFIANZA EN SÍ MISMO	Indeciso e inseguro	Aparenta seguridad	Muestra firmeza y decisión	Muy seguro de sí mismo
6	MOTIVADO A LA SUPERACION	Sin motivaciones claras hacia el logro de metas superiores	Tiene algunos deseos de superación	Ambición por desarrollarse	Tiene metas bien definidas e iniciativa para lograrlas
7	ACTITUD	Negativo y desafiante en sus respuestas	Un tanto indiferente	Proactivo	Positivo y proactivo
8	TERMINOLOGIA ADECUADA	No utiliza términos técnicos en su charla	Alternar términos técnicos con lenguaje común	Hace buen uso de terminología técnica	Vocabulario rico en terminología técnica
9	ARGUMENTACIÓN DE SUS RESPUESTAS	El Argumento en sus respuestas es muy deficiente en sus respuestas	Regularmente utilizó argumentos mínimos en sus respuestas	Sus respuestas son argumentadas y convincentes	Bastante convincente. Respuestas muy bien argumentadas
10	FIRMEZA DE CRITERIO	No mantiene su criterio	Un tanto variable en su criterio	Casi siempre mantiene un mismo criterio	Siempre mantiene su criterio
SUB-TOTALES:					
TOTAL DE PUNTOS EN ESTA EVALUACIÓN					

COMENTARIOS:

Aspectos positivos observados en el Juez: _____

Aspectos a mejorar en el Juez: _____

El Juez evaluado debería ser capacitado en: _____

Datos del Entrevistador

Nombre del Entrevistador: _____

Cargo: _____ Firma y sello: _____



4. Factor de Evaluación por Preparación Académica y Méritos Extracurriculares

El factor de evaluación por Preparación Académica, definido por el Acuerdo No. 1-2003 del Consejo de la Carrera Judicial, representa 20 puntos del total de la Evaluación Profesional, y consiste en la calificación que se otorga al Juez por medio de tres criterios de evaluación que son:

- Los Estudios Universitarios con que cuente el Juez evaluado a la fecha de su evaluación y que van desde Pénsum Cerrado hasta el grado académico de Abogado y Notario.
- La asistencia a Cursos y/o Becas de capacitación según la oferta presentada por la Unidad de Capacitación Institucional y otros a los cuales el evaluado asistió por iniciativa propia;
- Las cualidades o acciones que agregan valor al desempeño de la función jurisdiccional, como dominio de idiomas mayas, investigaciones, publicaciones realizadas, cargos de elección y reconocimientos emitidos por la Comunidad.

Estos criterios de evaluación tienen el objeto de determinar la búsqueda de la excelencia profesional de jueces para el mejor desempeño de sus funciones jurisdiccionales. Para obtener la información requerida a efecto de la calificación de este factor, se solicitará a la Unidad de Capacitación Institucional un listado de los cursos a los que hayan asistido los jueces a ser evaluados. Así mismo, la persona evaluada deberá entregar las fotocopias de las constancias de los méritos que posea, los cuales se calificarán de acuerdo a la siguiente tabla:

A. ESTUDIOS REALIZADOS – TÍTULOS OBTENIDOS		MÁXIMO: 8 PUNTOS
1	Pénsum Cerrado en la carrera de Derecho	3
2	Una fase de examen profesional aprobada	4
3	Tesis terminada	4
4	Dos fases de examen profesional aprobadas	6
5	Una fase de examen profesional y Tesis terminada	6
6	Abogado y Notario	8
B. CURSOS DE CAPACITACIÓN PARA EL DESEMPEÑO EN EL PUESTO		MÁXIMO: 8 PUNTOS
1	Tres o más cursos con duración mínima de 10 horas	3
2	Dos o más talleres con duración mínima de 8 horas con acreditación	2
3	Asistencia a dos o más conferencias temáticas relacionadas al cargo	2
4	Participación como docente en cursos de capacitación en programas de formación inicial o continuada de jueces	1
C. OTROS MÉRITOS		MÁXIMO: 4 PUNTOS
En esta parte se asignará una puntuación por otro tipo de méritos a que el Juez evaluado se haya hecho acreedor, tal como cargos de elección, investigaciones, publicaciones, dominio de idiomas étnicos, proyección a la comunidad y otros. La puntuación máxima para esta parte es de cuatro puntos y se asignará a criterio del Consejo de la Carrera Judicial.		

Cuando la Unidad de Evaluación lo considere pertinente, podrá solicitar las originales de las constancias de los méritos y cursos que envíen las personas evaluadas, para constatar su legitimidad.



5. Factor de Evaluación de Gestión del Despacho

El factor de evaluación por Gestión del Despacho, definido por el Acuerdo No. 1-2003 del Consejo de la Carrera Judicial, representa 10 puntos del total de la Evaluación Profesional, y comprende:

- a) **Cantidad de Resoluciones dictadas:** Representa el 75% del Factor de Evaluación de Gestión del Despacho y comprende el trabajo que realiza el Juez basado en la producción, durante los últimos 3 años. Esta información se solicitará a la Unidad de Estadigrafía del Organismo Judicial.

- b) **Administración y Gerencia del Despacho:** Representa el 25% del Factor de Evaluación de Gestión del Despacho y comprende: controles de la documentación, supervisión del mantenimiento de las instalaciones del juzgado, establecimiento de sistemas de archivo, control estadístico de autos y sentencias. Para calificar esta actividad, los miembros de la Unidad de Evaluación se constituirán a cada Juzgado, donde entrevistarán a la persona evaluada y procederán al llenado del instrumento elaborado para el efecto, previa verificación en forma personal sobre los extremos a que se refiere el mismo. El instrumento a llenar es el siguiente:



EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y COMPORTAMIENTO PROFESIONAL DE JUECES DE PAZ
FACTOR DE EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DEL DESPACHO

DATOS DEL JUEZ A EVALUAR

Nombre: _____ Código: _____
 Juzgado: _____ Fecha: _____

Instrucciones: Coloque una "X" sobre la opción **SI**, **NO** o **N/A (no aplica o no verificable)**, según el análisis hecho a los siguientes aspectos a evaluar en el juzgado.

1. Supervisa el orden en el Juzgado			
a. Distribución de los espacios físicos del Juzgado (puestos de trabajo)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Colocación adecuada del mobiliario de oficina	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Papelería ubicada (guardada) en sus respectivos archivos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Equipo de oficina debidamente colocado (computadoras, fax, teléfono, impresoras, máquinas de escribir)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Existencia de materiales y suministros (útiles de oficina, limpieza, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Supervisa la limpieza en el Juzgado:			
a. Sillas / sillones sin suciedad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Mobiliario libre de polvo, manchas, grasa u otros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Pisos barridos y trapeados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Papelería colocada adecuadamente en archivos y escritorios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Paredes y puertas con pintura en buen estado, sin manchas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Supervisa la existencia de condiciones favorables para el trabajo:			
a. Bombillas en buen estado de funcionamiento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Cableado de instalaciones eléctricas en buen estado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Servicio de luz eléctrica con pago al día	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Mesas / escritorios / pupitres en buen estado (paletas, patas, superficies, pintura, gavetas)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Archivos (patas, superficies, pintura, barnizado)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. Computadoras en buen estado (monitores, sistema de memoria, memoria auxiliar, entradas para conexiones)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g. Impresoras en buen estado (tinta, tóner, cartuchos, cintas, entradas para conexiones)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h. Máquinas de escribir (mecánica y/o eléctrica) en buen funcionamiento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Supervisa registros de documentación y archivo			
a. Asistencia de empleados y pasantes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Notificaciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Conocimientos de Notificadores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Inventarios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Recepción de escritos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. Conocimientos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g. Actas y protestas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h. Acuerdos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Control estadístico de autos y sentencias dictados			
a. Formas enviadas (informes / resúmenes)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Nomenclatura de los documentos enviados y archivados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Numeración de hojas (foliado)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Notificaciones efectuadas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Copias de informes de actividades realizadas en el Juzgado durante los últimos cuatro meses	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

PUNTEO OBTENIDO:

Observaciones:

Uso Exclusivo de la Unidad Evaluación del Desempeño

Nombre del Técnico Evaluador: _____ Código: _____

Firma: _____



6. Factor de Evaluación Externa e Interna

El factor de evaluación Externa e Interna, definido por el Acuerdo No. 1-2003 del Consejo de la Carrera Judicial, representa 15 puntos del total de la Evaluación Profesional y se divide de la forma siguiente:

6.1. Evaluación Externa

Esta conformada por la calificación otorgada por el público usuario de los servicios del Organismo Judicial, así como por abogados, lo cual representa 10 puntos del total de este Factor. Esta evaluación se subdivide en dos evaluaciones: Evaluación Externa Usuarios y Evaluación Externa Abogados.

a) Evaluación Externa Usuarios

Para llevar a cabo esta evaluación, el personal de la Unidad de Evaluación se constituirá en la judicatura donde labora el Juez evaluado, donde obtendrá un listado de los usuarios que han hecho uso del tribunal durante los últimos seis (6) meses, dentro de los cuales procederá a entrevistar en un número no menor de 15 personas, mediante el siguiente instrumento de evaluación:



Consejo de la Carrera Judicial

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y COMPORTAMIENTO PROFESIONAL DE JUECES DE PAZ
FACTOR DE EVALUACIÓN EXTERNA E INTERNA
(USUARIO)**

DATOS DEL JUEZ A EVALUAR

Nombre: _____ Código: _____

Juzgado: _____ Fecha: _____ Evaluación No. _____

No.	ASPECTOS A EVALUAR	VARIABLES PARA ELECCIÓN SEGÚN EL DESEMPEÑO			
		DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	SOBRESALIENTE
1	Imagen y presentación proyectada como Juez	Su presentación como Juez deja mucho que desear	A veces tiene una imagen y presentación adecuada	Su imagen y presentación son adecuadas para su puesto	Proyecta una imagen y presentación impecable
2	Respeto a las personas que participan en un proceso judicial	No demuestra respeto en el trato con las personas involucradas	Generalmente, el respeto hacia las personas es aceptable	Se puede considerar como una persona que respeta y se da a respetar	Siempre manifiesta mucho respeto por todos
3	Voluntad para trabajar como servidor público	Mala disposición para servir a los usuarios	Casi siempre demuestra una buena disposición para servir a los usuarios	Brinda un servicio aceptable a los usuarios	Siempre manifiesta una disposición satisfactoria para servir a los usuarios
4	Deber de reserva	No es reservado en los asuntos que conoce	Algunas veces es reservado en sus actuaciones	La mayoría de veces es reservado	Siempre, conoce y respeta el deber de reserva
5	Reconoce la dignidad e igualdad de las personas	Discrimina a las personas	Algunas veces actúa sin caer en discriminación	Casi siempre el trato es de igualdad al usuario	Siempre reconoce la igualdad y dignidad de las personas
6	Accesibilidad	No permite que exista comunicación entre él y las partes involucradas	Casi siempre atiende dudas o consultas de las partes involucradas	Normalmente es accesible para atender a las partes involucradas	Siempre se muestra accesible para aclarar dudas o consultas de las partes involucradas
7	Rectitud y honorabilidad en el desempeño de su función jurisdiccional	Su proceder y honorabilidad dejan mucho que desear	Su proceder es aceptable y manifiesta cierta honorabilidad	Su actuación profesional sigue normas de conducta adecuadas para su función	Es una persona que se comporta íntegramente en todo momento
8	Agilidad para tramitar los procesos	Es demasiado lento (a) para realizar sus funciones	Normalmente tramita y cumple con lo que le corresponde de acuerdo con la ley	Buena capacidad para la realización de los trámites necesarios para cumplir y manifestar su decisión judicial	Sumamente eficiente en el trámite y en el cumplimiento de todo lo que corresponde en su función jurisdiccional
9	Propicia opciones para que las personas lleguen a un acuerdo	Nunca propicia la conciliación	Algunas veces busca la solución de los casos por medio de la conciliación	Casi siempre busca solucionar los conflictos por medio de la conciliación	Agota todos los mecanismos que posibiliten resolver los conflictos por medio de conciliación
10	Orden para hacer su trabajo y para administrar el juzgado	Totalmente desordenado en su oficina y en su trabajo	Generalmente mantiene un orden regular en su oficina y trabajo	Es ordenado en su oficina y su trabajo	Sumamente ordenado y cuidadoso en su oficina y su trabajo
SUB-TOTALES:					

TOTAL DE PUNTOS EN ESTA EVALUACIÓN

COMENTARIOS:

En esta parte puede agregar los comentarios que considere de utilidad, para saber más sobre el desempeño de la persona evaluada

Aspectos positivos observados en el Juez: _____

Aspectos que debe mejorar el Juez: _____

Uso Exclusivo de la Unidad Evaluación del Desempeño

Nombre del Técnico Evaluador: _____ Código: _____

Firma: _____



b) Evaluación Externa Abogados

Para llevar a cabo esta evaluación, el personal de la Unidad de Evaluación indagará sobre los abogados que hacen uso del tribunal donde labora el Juez evaluado, dentro de los cuales procederá a entrevistar a cinco (5) o los que sea posible localizar. En los casos en que no se logre contactar con abogados, las entrevistas requeridas serán sustituidas por el mismo número de usuarios.

Para llevar a cabo la entrevista con abogados, el personal de la Unidad de Evaluación se auxiliará del siguiente instrumento de evaluación:



Consejo de la Carrera Judicial



EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y COMPORTAMIENTO PROFESIONAL DE JUECES DE PAZ

FACTOR DE EVALUACIÓN EXTERNA

ABOGADOS

DATOS DEL JUEZ A EVALUAR

Nombre: _____ Código: _____

Juzgado: _____ Fecha: _____ Evaluación No. _____

Instrucciones: De los 10 aspectos a evaluar que se presentan a continuación, seleccione en cada uno la variable que considere es la que mejor refleja el desempeño del Juez y márkela con una "X".

No.	ASPECTOS A EVALUAR EN LA ACTITUD ÉTICA	VARIABLES PARA ELECCIÓN SEGÚN EL DESEMPEÑO			
		DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	SOBRESALIENTE
1	Independencia Judicial: facultad esencial para ejercer su labor, libre de todo tipo de injerencias y presiones.	Depende de otros para tomar sus decisiones	Casi siempre toma sus decisiones libre de todo tipo de injerencias.	En sus decisiones es independiente y su razonamiento es confiable	Demuestra ser totalmente independiente para tomar sus decisiones
2	Imparcialidad y objetividad: actitud para actuar sin manifestarse a favor o en contra de persona alguna, apoyándose en datos reales	Siempre demuestra favoritismo y subjetividad	Manifiesta cierta disposición para no tener favoritismo y ser objetivo	Manifiesta una buena actitud de imparcialidad y objetividad	Merece máxima confianza con su actuación objetiva e imparcial
3	Honorabilidad en el ejercicio de la función jurisdiccional: estricto cumplimiento de sus obligaciones como Juez, manteniendo en alto su reputación	No cumple con sus obligaciones como Juez, dejando mucho que desear su reputación	Frecuentemente cumple con sus obligaciones, teniendo una reputación confiable	Cumple con sus obligaciones, teniendo una buena reputación	Cumple estrictamente con sus obligaciones, teniendo una intachable reputación
4	Respeto por las partes y por los abogados: consideración y atención por los participantes en un proceso	Demuestra claras faltas de respeto	Generalmente es atento y considerado	Se puede considerar como una persona que respeta y se da a respetar	Siempre manifiesta mucho respeto por todos los involucrados en el proceso
5	Probidad: rectitud, honradez e integridad de pensamiento y de acción, en su función jurisdiccional	Su comportamiento deja mucho que desear	Por lo regular, no existen dudas sobre su actuar	Siempre demuestra en sus acciones apego a la moral	Es una persona íntegra en todo su actuar, siendo muy confiable su proceder

No.	ASPECTOS A EVALUAR EN LA ACTITUD TÉCNICA	VARIABLES PARA ELECCIÓN SEGÚN EL DESEMPEÑO			
		DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	SOBRESALIENTE
6	Redacción de sus resoluciones: claridad y calidad en la elaboración de sus resoluciones	En su trabajo siempre se encuentran muchos errores de redacción	Tiene algunas dificultades para que su redacción sea clara y comprensible	Redacta sus resoluciones en forma sencilla, pero comprensible	Redacta en forma clara y comprensible, haciendo buen uso de los términos jurídico-legales necesarios.
7	Calidad en el fundamento de sus resoluciones: las resoluciones que emite se encuentran apegadas a derecho dentro de su actuación jurisdiccional	Fundamentación muy deficiente	Sus resoluciones contienen los fundamentos jurídico-legales mínimos	Pone bastante cuidado para fundamentar sus fallos conforme a la legislación y demás fuentes del Derecho	La base jurídico-legal que emplea en sus resoluciones es sólidamente fundamentada en las fuentes del Derecho
8	Observancia de los plazos estipulados en la ley: aptitud para el diligenciamiento de los procesos y emisión de sentencias en cumplimiento con la ley.	No cumple con los plazos estipulados para tramitar los procesos	Casi siempre cumple con tramitar lo que corresponde de acuerdo con la ley	Cumple con tramitar lo que corresponde de acuerdo con la ley	Sumamente eficiente en el diligenciamiento de procesos, cumpliendo a cabalidad con los plazos estipulados.
9	Conciliación: Habilidad para aplicar mecanismos alternativos de solución de conflictos.	Nunca promueve la conciliación entre las partes.	Regulamente promueve la conciliación entre las partes.	Frecuentemente promueve la conciliación entre las partes.	Siempre promueve la conciliación entre las partes.
10	Orden en el trabajo: forma de ejecutar sus labores y manera de administrar el juzgado	Totalmente desordenado en su despacho y su trabajo	Generalmente mantiene un orden regular en su oficina y trabajo	Es ordenado en su oficina y su trabajo	Sumamente ordenado y cuidadoso en su oficina y su trabajo
TOTALES:					

TOTAL DE PUNTOS: ACTITUD ÉTICA + APTITUD TÉCNICA

COMENTARIOS:

Aspectos positivos observados en el Juez: _____

Aspectos a mejorar en el Juez: _____

El Juez evaluado debería ser capacitado en: _____

Uso Exclusivo de la Unidad Evaluación del Desempeño

Nombre del Técnico Evaluador: _____ Código: _____



6.2. Evaluación Interna

La Evaluación Interna representa cinco puntos de este Factor de evaluación y comprende la calificación otorgada por el personal auxiliar que está bajo el cargo del Juez a ser evaluado, en lo que se refiere a aspectos de calidad en el servicio, asistencia y puntualidad, cooperación, relaciones interpersonales, entre otros.

Para recabar la información de la evaluación interna, el personal de la Unidad de Evaluación se constituirá a la judicatura del Juez evaluado, donde entrevistará a cada uno de los miembros del personal auxiliar, con el objeto de llenar el instrumento siguiente:



Consejo de la Carrera Judicial



**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y COMPORTAMIENTO PROFESIONAL DE JUECES DE PAZ
FACTOR DE EVALUACIÓN EXTERNA E INTERNA**

INTERNA

DATOS DEL JUEZ A EVALUAR

Nombre: _____ Código: _____

Juzgado: _____ Fecha: _____ Evaluación No. _____

Instrucciones: De los 10 aspectos a evaluar que se presentan a continuación, seleccione en cada uno la variable que considere es la que mejor refleja el desempeño del Juez y márkela con una "X".

No	ASPECTO A EVALUAR	VARIABLES PARA ELECCIÓN SEGUN EL DESEMPEÑO			
		DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	SOBRESALIENTE
1	Esfuerzo para el cumplimiento de la misión: garantía del cumplimiento de la misión del tribunal.	No realiza ningún esfuerzo para que el tribunal cumpla con su misión	Regularmente se esfuerza porque el tribunal cumpla con su misión	Se esfuerza para que el tribunal cumpla con su misión	Realiza considerables esfuerzos para que el tribunal cumpla con su misión.
2	Asistencia y Puntualidad: tiempo en el cual se puede contar con la presencia del Juez dentro de los días y horarios regulares de trabajo.	No hay presencia regular en su puesto de trabajo.	Regularmente cumple con su jornada ordinaria de trabajo.	Siempre permanece en su puesto de trabajo y cumple con su horario.	Permanece en su puesto de trabajo y en muchas ocasiones brinda tiempo adicional a su trabajo.
3	Imagen del Juzgado: proyección adecuada ante usuarios, abogados, fiscales, otros jueces y público en general.	No muestra interés porque el juzgado tenga buena imagen.	Se interesa sólo lo necesario porque se tenga una buena imagen del juzgado.	Procura que se tenga una buena imagen del juzgado.	Es muy cuidadoso en que se mantenga la buena imagen del juzgado.
4	Clima de trabajo: Mantenimiento de un adecuado ambiente laboral en el tribunal.	No propicia un buen ambiente laboral, mostrando siempre una actitud negativa	Regularmente contribuye a mantener un adecuado ambiente de trabajo	Contribuye a mantener un adecuado ambiente de trabajo	Gracias a su aporte se mantiene un excelente ambiente de trabajo
5	Calidad en el Servicio: Coordinación con el equipo de trabajo de las acciones necesarias para brindar una adecuada y oportuna atención a los usuarios del tribunal.	No le interesa la calidad de la atención que se brinda al usuario.	A veces se preocupa en que se de una buena atención a los usuarios	Hace sólo lo necesario para dar una regular atención al usuario	Muy interesado en brindarle al usuario una atención de excelente calidad.
6	Observancia de los plazos estipulados en la ley: aptitud para el diligenciamiento de los procesos y emisión de sentencias en cumplimiento de la ley.	No cumple con los plazos estipulados para tramitar los procesos	Regularmente cumple con tramitar lo que corresponde de acuerdo con la ley	Cumple con tramitar lo que corresponde de acuerdo con la ley	Sumamente eficiente en el diligenciamiento de procesos, cumpliendo a cabalidad con los plazos estipulados.
7	Planificación de Actividades: definición y realización de actividades propias del juzgado, programadas a corto, mediano y largo plazo.	No tiene planes de trabajo. Nunca realiza sesiones de trabajo.	Aceptable en la planificación de actividades a corto plazo. Casi siempre realiza sesiones de trabajo.	Las actividades del juzgado están bien planificadas. Las sesiones de trabajo son regulares.	Muy buen nivel de organización. Las sesiones de trabajo son productivas. Planifica a corto, mediano y largo plazo
8	Supervisión: Practicar supervisión del trabajo del personal a su cargo.	Nunca supervisa el trabajo del personal a su cargo.	Habitualmente revisa el trabajo de su personal y casi nunca delega esa función.	Casi siempre supervisa el trabajo que realiza el personal a su cargo.	Mantiene total control del trabajo de su personal.
9	Trabajo en equipo: Promueve la unidad en el Juzgado.	Es individualista para hacer el trabajo	Ocasionalmente promueve la unidad del personal del Juzgado	Casi siempre promueve la unidad del personal del Juzgado	Siempre promueve la unidad del personal del Juzgado
10	Orden en el despacho: mantenimiento adecuado y orden en el espacio que ocupa el despacho.	Su lugar de trabajo es desordenado y desaseado	Generalmente mantiene un orden regular en su oficina y trabajo	Es ordenado en su oficina y su trabajo	Sumamente ordenado y cuidadoso en su oficina y su trabajo
SUB-TOTALES:					
TOTAL DE PUNTOS EN ESTA EVALUACIÓN					

COMENTARIOS:

Aspectos positivos observados en el Juez: _____

Aspectos a mejorar en el Juez: _____

El Juez evaluado debería ser capacitado en: _____

Uso Exclusivo de la Unidad Evaluación del Desempeño

Nombre del Técnico Evaluador: _____ Código: _____

Firma: _____



Evaluación Psicométrica

La evaluación Psicométrica, prevista en el Acuerdo No. 1-2003 del Consejo de la Carrera Judicial, queda como un factor opcional que se utilizará como un mecanismo adicional a los factores de evaluación propuestos, cuando el Consejo de la Carrera Judicial lo considere conveniente.

SISTEMA DE VALORACIÓN DEL RENDIMIENTO

1. ESCALA DEL RENDIMIENTO

El Acuerdo No. 1-2003 del Consejo de la Carrera Judicial, establece la Escala de Rendimiento, el cual es desarrollado en las siguientes tablas:

1.01 SATISFACTORIO

RENDIMIENTO		ESCALA	DESCRIPCIÓN
a)	SOBRESALIENTE	De noventa y uno a cien puntos (de 91 a 100)	Es sobresaliente cuando el evaluado ha alcanzado niveles superiores a los requeridos en su desempeño ético y técnico.
b)	MUY BUENO	De ochenta y uno a noventa puntos (de 81 a 90)	Es muy bueno cuando el evaluado excede las expectativas previstas para el rendimiento en su puesto de trabajo.
c)	BUENO	De setenta a ochenta puntos (de 70 a 80)	Es bueno cuando el evaluado ha cumplido a cabalidad con las exigencias y requisitos éticos y técnicos necesarios, alcanzando los méritos indispensables para el ejercicio de la función jurisdiccional.



1.02 INSATISFACTORIO

RENDIMIENTO	ESCALA	DESCRIPCIÓN
INSATISFACTORIO	Menos de 70 puntos (< 70)	Es insatisfactorio cuando el evaluado no cumplió con los requerimientos técnicos y éticos, mínimos e indispensables para el ejercicio de la función jurisdiccional.

2. SISTEMA COMPENSATORIO:

CATEGORIZACIÓN DE LA JUDICATURA

El Consejo de la Carrera Judicial sobre la base de las diferentes características las judicaturas, establece este mecanismo compensatorio que pretende equilibrar las diferencias existentes entre un juzgado y otro, con el objeto de asegurar que las circunstancias específicas de cada uno, no afecten substancialmente el resultado obtenido por el Juez.

Cada juzgado cuenta con características propias que influyen, de una u otra forma, en el desempeño del Juez y en el logro de resultados, los cuales quedan recogidos en los siguientes aspectos:

- a) **Circunscripción territorial**
 - Cantidad de habitantes del municipio
 - Distancia de la judicatura a la cabecera departamental
 - Kms.2 que cubre la judicatura
- b) **Índice de carga de trabajo**
 - Cantidad de expedientes diarios
- c) **Índice de criminalidad**
 - Cantidad de hechos delictivos anuales ocurridos dentro del municipio sobre el cual ejerza competencia el órgano jurisdiccional



a) CIRCUNSCRIPCIÓN TERRITORIAL

> **CLASIFICACIÓN DE ACUERDO A LA CANTIDAD DE HABITANTES DEL MUNICIPIO**

La cantidad de habitantes en un municipio incide en el número de casos que debe conocer el tribunal, por lo que se establece la siguiente tabla para asignar una puntuación al juez:

No.	RANGO DE HABITANTES	PUNTUACIÓN
1	Menor de 10,000	1 punto
2	De 10,000 a 30,000	2 puntos
3	De 30,001 a 50,000	4 puntos
4	De 50,001 a 75,000	6 puntos
5	De 75,001 a 100,000	8 puntos
6	Mayor de 100,000	10 puntos

> **CLASIFICACIÓN DE ACUERDO A LA DISTANCIA DE LA JUDICATURA**

La distancia del lugar de ubicación del juzgado con la con la capital y la cabecera departamental, incide en que el Juez tenga mayores complicaciones para el desarrollo de sus actividades. Por ello se establece la siguiente tabla:

**TABLA "A"
JUZGADOS DEPARTAMENTALES**

No.	DEPARTAMENTO	DISTANCIA (Km)	PUNTUACIÓN
1	SACATEPEQUEZ	40	1 punto
2	CHIMALTENANGO	58	
3	ESCUINTLA	59	
4	SANTA ROSA	69	
5	EL PROGRESO	78	
6	JALAPA	101	2 puntos
7	JUTIAPA	124	
8	SOLOLA	140	
9	BAJA VERAPAZ	154	
10	ZACAPA	156	
11	EL QUICHE	164	
12	SUCHITEPEQUEZ	167	
13	CHIQUMULA	175	
14	RETALHUEU	192	3 puntos
15	TOTONICAPAN	201	
16	QUETZALTENANGO	201	
17	ALTA VERAPAZ	219	
18	SAN MARCOS	252	
19	HUEHUETENANGO	266	4 puntos
20	IZABAL	306	
21	PETEN	507	



A los Juzgados ubicados en los municipios del país se les asignará la cantidad de puntos que le corresponde al departamento al que pertenecen y se les sumará una cantidad de puntos adicionales de acuerdo a la distancia hacia su cabecera, tal como se describe en la siguiente tabla:

TABLA "B"
JUZGADOS DE LOS MUNICIPIOS

No.	DISTANCIAS	PUNTUACIÓN
1	De 1 a 20 kilómetros de la cabecera	3 puntos
2	De 21 a 50 kilómetros de la cabecera	4 puntos
3	De 51 a 75 kilómetros de la cabecera	5 puntos
4	A Más de 75 kilómetros de la cabecera	6 puntos

Los Juzgados ubicados en municipios con acceso de terracería, recibirán una compensación adicional a la tabla anterior, de acuerdo a la tabla siguiente:

TABLA "C"
MUNICIPIOS CON ACCESO DE TERRACERÍA

No.	DISTANCIAS	PUNTUACIÓN
1	De 1 a 10 kilómetros de la cabecera	1 punto más
2	De 11 a 30 kilómetros de la cabecera	2 puntos más
3	De 31 a 50 kilómetros de la cabecera	3 puntos más
4	De 51 en adelante	4 puntos más

La suma de las tablas A + B + C dará como resultado la nota correspondiente a esta clasificación, la cual no podrá ser mayor de 10 puntos.

CLASIFICACIÓN DE ACUERDO A LA CANTIDAD DE KILÓMETROS CUADRADOS QUE CUBRE LA JUDICATURA:

A mayor cantidad de kilómetros cuadrados de un municipio, mayor es la distancia que debe recorrer el juez para realizar las diferentes diligencias. Para compensar el trabajo adicional de los jueces, se establece la tabla y las puntuaciones siguientes:

No.	RANGO EN KMS. ²	PUNTUACIÓN
1	Menos de 50	0 puntos
2	De 50 a 150	2 puntos
3	De 151 a 250	3 puntos
4	De 251 a 350	4 puntos
5	De 351 a 450	5 puntos
6	De 451 a 550	6 puntos
7	De 551 a 650	7 puntos
8	De 651 a 750	8 puntos
9	De 751 a 850	9 puntos
10	De 851 en adelante	10 puntos



b) ÍNDICE DE CARGA DE TRABAJO

> CANTIDAD DE EXPEDIENTES DIARIOS QUE CONOCE EL JUEZ:

A mayor carga de trabajo, el Juez encuentra mayor dificultad para ejercer su labor. Es por ello que se asigna una puntuación de acuerdo al promedio de expedientes diarios que conoce el juzgado. Todo basado en la tabla siguiente:

No.	CANTIDAD DE EXPEDIENTES POR DÍA	PUNTUACIÓN
1	Menos de 2	1 punto
2	De 2 a 4	2 puntos
3	De 4.1 a 6	3 puntos
4	De 6.1 a 8	4 puntos
5	De 8.1 a 10	5 puntos
6	De 10.1 a 12	6 puntos
7	De 12.1 a 14	7 puntos
8	De 14.1 a 20	8 puntos
9	De 20.1 a 30	9 puntos
10	Más de 30 expedientes	10 puntos

c) ÍNDICE DE CRIMINALIDAD

A mayor criminalidad en un municipio, se incrementa la cantidad de casos que conocen los juzgadores. Así mismo, a mayor criminalidad aumenta el peligro para la integridad personal del juzgador. Para este caso, se toman en cuenta el número de hechos delictivos ocurridos en el municipio durante un año, conforme a las estadísticas oficiales de la Policía Nacional Civil.

No.	HECHOS DELICTIVOS POR AÑO	PUNTUACIÓN
1	Menos de 10 hechos delictivos	0 puntos
2	De 11 a 50 hechos delictivos	2 puntos
3	De 51 a 100 hechos delictivos	4 puntos
4	De 101 a 200 hechos delictivos	6 puntos
5	De 201 a 300 hechos delictivos	8 puntos
6	De 301 a 400 hechos delictivos	9 puntos
7	De 401 a más hechos delictivos	10 puntos



RESULTADO DE LA CATEGORIZACIÓN

La categorización de la judicatura no representa puntos netos dentro de la Evaluación del Desempeño y Comportamiento Profesional, sino que es un porcentaje que se agregará conforme a la nota final obtenida por cada juez, de acuerdo a la categoría donde se ubique, lo cual es una compensación por los diferentes obstáculos sorteados en el desempeño de su labor como Juez.

En caso que el Juez haya estado en dos o más judicaturas durante el período evaluado, se hará el cálculo de la categorización para cada judicatura y se tomará en cuenta el promedio general que se obtenga.

Al sumar los punteos obtenidos en cada una de estas tablas, cada juzgado se ubicará en categorías, de acuerdo a la sumatoria total de puntos. Lo anterior queda recogido en la tabla siguiente:

CATEGORÍA	PUNTUACIÓN	PORCENTAJE A AGREGAR
A	De 36 en adelante	10 %
B	De 29 a 35 puntos	7 %
C	De 22 a 28 puntos	5 %
D	Menos de 21 puntos	3 %

PROCEDIMIENTOS FINALES

1. ELABORACIÓN DEL INFORME FINAL

Conforme se vayan obteniendo los resultados de cada factor, la Unidad de Evaluación del Desempeño y Comportamiento Profesional procederá a tabular la información recabada y elaborará el Informe Final de cada Juez evaluado, el cual se presentará al Consejo de la Carrera Judicial para su aprobación. Dicho informe deberá incluir las conclusiones y recomendaciones pertinentes, de acuerdo a los resultados obtenidos.



2. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Esta acción es fundamental para que el Juez evaluado conozca los resultados de la evaluación. La presentación de resultados la hará el Consejo de la Carrera Judicial, mediante notificación de su Informe Final de Evaluación del Desempeño y Comportamiento Profesional.

3. REVISIÓN DE RESULTADOS

Los Jueces de Paz que manifiesten inconformidad con el resultado obtenido, podrán presentar solicitud de revisión al Consejo de la Carrera Judicial dentro de los tres días siguientes de haber sido notificados de su Informe Final de Evaluación. El Consejo de la Carrera Judicial procederá a revisar lo solicitado dentro de los quince días siguientes y notificará al interesado la resolución respectiva.

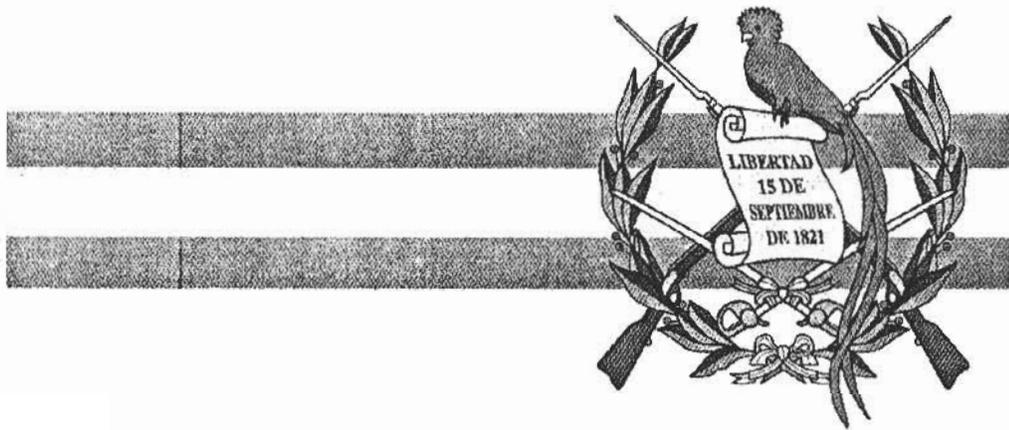
4. REMISIÓN DE RESULTADOS A LA CSJ

Cuando las solicitudes de revisión hayan sido resueltas y notificadas, el Consejo de la Carrera Judicial remitirá a la Corte Suprema de Justicia los resultados obtenidos, para que se adjunten al expediente de cada Juez evaluado y se proceda de conformidad con la ley.

Guatemala, 10 de marzo de 2,003



Manual de Evaluación del Desempeño y Comportamiento Profesional de Jueces de Paz es una publicación del **Consejo de la Carrera Judicial**. La reproducción parcial o total de este documento, podrá hacerse sólo con autorización escrita del Consejo de la Carrera Judicial.



Consejo de la Carrera Judicial

ORGANISMO JUDICIAL
REPÚBLICA DE GUATEMALA

BIBLIOGRAFÍA

ÁLVAREZ, Eduardo. **Autonomía individual e irrenunciabilidad de derechos**. Buenos Aires, Argentina: Editorial Zavalia, 1996. 188 págs.

ARONNA, Carlos César. **Modificaciones al contrato individual de trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Editorial Errepar, 1999. 175 págs.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta, 1988.

CORNAGLIA, Ricardo. **Inalterabilidad de las condiciones de contratación del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Editorial Depalma, 1997. 231 págs.

NAPOLÍ, Rodolfo. **Derecho disciplinario del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Editorial Depalma, 1994. 312 págs.

OSORIO MARTÍNEZ, Carlos Enrique. **Breves consideraciones sobre el Organismo Judicial y aportes mínimos para la elaboración de su Ley de Servicio Civil**. Tesis de Grado. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1986. 70 págs.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta. 1984.

RODRÍGUEZ MARTÍNEZ, Víctor Manuel. **Los efectos del contrato de trabajo**. Guatemala: Editorial Universitaria, 1989.

Legislación:

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

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

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

Acuerdo 6-2000 del Consejo de la Carrera Judicial del Organismo Judicial, 2000.

Acuerdo 1-2003 del Consejo de la Carrera Judicial, del Organismo Judicial. 2003.