

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



**“ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO  
DEL ARTÍCULO 49 DEL REGLAMENTO  
DEL SERVICIO CIVIL DEL ORGANISMO JUDICIAL  
REFORMADO POR EL ARTÍCULO 3  
DEL ACUERDO 39-2003  
DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA”**

**HENRRY ESTUARDO GONZÁLEZ Y GONZÁLEZ**

**GUATEMALA, AGOSTO DE 2008**

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

**“ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DEL ARTÍCULO 49 DEL REGLAMENTO  
DEL SERVICIO CIVIL DEL ORGANISMO JUDICIAL, REFORMADO POR EL  
ARTICULO 3 DEL ACUERDO 39-2003 DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA”**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

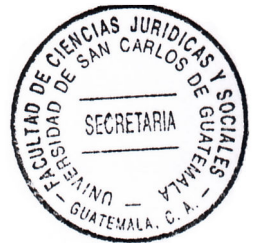
**HENRRY ESTUARDO GONZÁLEZ Y GONZÁLEZ**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Guatemala, Agosto de 2008.

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

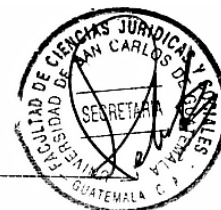


DECANO:	Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. Cesar Landelino Franco López
VOCAL II:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV:	Br. Hector Mauricio Ortega Pantoja
VOCAL V:	Br. Marco Vinicio Villatoro López
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

**RAZON:** “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).

**LIC. RAMIRO RUIZ HERNANDEZ**  
**ABOGADO Y NOTARIO**

7 Av. 8-56 z.1 Edificio El Centro Oficina 6-11 sexto nivel Tels: 22302934



Guatemala, 21 de Enero de 2008

**Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis**

**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**

**Universidad de San Carlos de Guatemala**

**Ciudad de Guatemala**



**Señor Jefe.**

De conformidad con el nombramiento emitido por la Unidad a su cargo, procedí a la asesoría del trabajo de tesis del Bachiller **HENRRY ESTUARDO GONZÁLEZ Y GONZÁLEZ**, intitulado "**ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DEL ARTÍCULO 49 DEL REGLAMENTO DEL SERVICIO CIVIL DEL ORGANISMO JUDICIAL, REFORMADO POR EL ARTÍCULO 3 DEL ACUERDO 39-2003 DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA**" y para el efecto emito el siguiente **DICTAMEN**: El trabajo de investigación ha cumplido con el contenido científico y técnico de la tesis, así como la metodología y técnicas de investigación, utilizadas en el instructivo para la elaboración general y presentación de tesis, cumpliendo a cabalidad con las formalidades especiales e indicadas en el mismo, asimismo, la redacción, ortografía, citas bibliográficas, los cuadros estadísticos, las recomendaciones, las conclusiones, anexos, bibliografía y demás se encuentran ajustados a la normativa aplicable tal y como lo indica el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de tesis, del grado de licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público de Tesis.

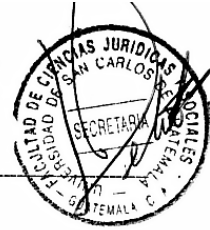
Es importante indicar en la presente investigación a la cual emito dictamen, desnuda la realidad jurídica de la falta de ratificación de la denuncia, promovidas a los trabajadores del Organismo Judicial, lo que hace que se tergiversen los derechos adquiridos y el principio de indubio pro operario, en el sentido que la duda favorece al trabajador, pues los derechos de los trabajadores no se pueden violar, disminuir, ni

---

**BUFETE JURIDICO**

LIC. RAMIRO RUIZ HERNANDEZ  
ABOGADO Y NOTARIO

7 Av. 8-56 z.1 Edificio El Centro Oficina 6-11 sexto nivel Tels: 22302934



limitar de ninguna forma llegando a la conclusión al igual que el investigador que la reforma contenida en el Acuerdo 39-2003 de la Corte Suprema de Justicia es inconstitucional y por ende nula de pleno derecho, por lo que en mi opinión como asesor **EMITO DICTAMEN FAVORABLE APROBANDO** el trabajo de investigación, por lo que el mismo puede ser discutido en examen público, previo dictamen del Abogado revisor que para el efecto se nombre.

Atentamente,

A large, stylized handwritten signature in black ink, which appears to be 'Ramiro Ruiz Hernández'.

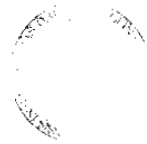
Ramiro Ruiz Hernández  
ABOGADO Y NOTARIO

Colegiado 5,802

---

BUFETE JURIDICO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA




FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
Calle 12  
Zona 12  
Guatemala, G.A.



**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, veintiocho de marzo de dos mil ocho.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) DAVID HUMBERTO GONZÁLEZ CASADO, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante HENRRY ESTUARDO GONZÁLEZ Y GONZÁLEZ, Intitulado: "ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DEL ARTÍCULO 49 DEL REGLAMENTO DEL SERVICIO CIVIL DEL ORGANISMO JUDICIAL, REFORMADO POR EL ARTÍCULO 3 DEL ACUERDO 39-2003 DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA".

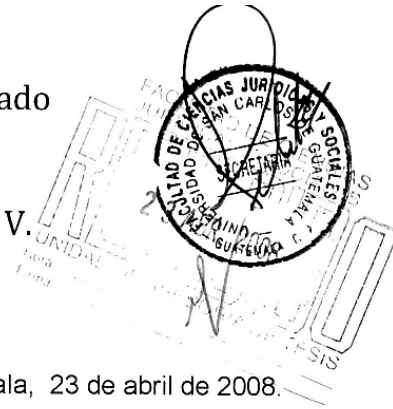
Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para el Examen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

  
**LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUTÍN**  
**JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS**

cc. Unidad de Tesis  
MTCL/slh



Lic. David Humberto González Casado  
Abogado y Notario  
Colegiado 5803  
6ª Avenida 2-37 zona 1, Cobán A. V.  
Teléfono: 79510911



Guatemala, 23 de abril de 2008.

**Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis**  
**Licenciado Marco Tulio Castillo Lutín**  
**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**  
**Universidad de San Carlos de Guatemala**  
**Ciudad Guatemala**

**Señor Jefe.**

De conformidad con el nombramiento emitido por la Unidad a su cargo, procedí a la revisión del trabajo de tesis del Bachiller **HENRRY ESTUARDO GONZÁLEZ Y GONZÁLEZ**, intitulado **“ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DEL ARTÍCULO 49 DEL REGLAMENTO DEL SERVICIO CIVIL DEL ORGANISMO JUDICIAL, REFORMADO POR EL ARTÍCULO 3 DEL ACUERDO 39-2003 DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA”** y para el efecto emito el siguiente DICTAMEN:

El trabajo revisado se ajusta a todos los requisitos que el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales de esa unidad académica, asimismo de conformidad con el Artículo 32 del mismo cuerpo legal, tales como, metodología y técnicas de investigación utilizadas, redacciones, conclusiones y recomendaciones, bibliografía y analizado tanto jurídica como doctrinariamente el tema, pues es un tema que esta dirigido a las faltas cometidas por los trabajadores del Organismo Judicial, en cuanto que la misma unidad del régimen disciplinario antes de continuar con el tramite del proceso exigía la ratificación de la denuncia, lo cual no es necesaria a partir de la reforma de dicho cuerpo legal, dado que ahora no es necesaria la presencia de la parte denunciante como consecuencia se veda el legitimo derecho de defensa de los trabajadores, dado que la ratificación fue la

Lic. David Humberto González Casado  
Abogado y Notario  
Colegiado 5803  
6ª. Avenida 2-37 zona 1, Cobán, A.V.  
Teléfono: 79510911



---

reforma del artículo 49 de la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial soslaya enormemente el derecho tanto individual en la aplicación concreta a un caso específico como el derecho de todos los trabajadores del Organismo Judicial, por ende la reforma investigada y analizada choca frontalmente con la Constitución Política de la República de Guatemala.

Por lo antes expuesto **EMITO DICTAMEN FAVORABLE** y como consecuencia el mismo debe de ser discutido en examen público de tesis para los efectos legales correspondientes.

Atentamente,

Lic. David Humberto  
González Casado  
ABOGADO Y NOTARIO

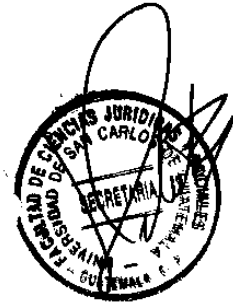


UNIVERSIDAD DE SAN  
CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12  
GUATEMALA, C. A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, seis de mayo del año dos mil ocho.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante HENRRY ESTUARDO GONZALEZ Y GONZALEZ, Titulado "ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DEL ARTÍCULO 49 DEL REGLAMENTO DEL SERVICIO CIVIL DEL ORGANISMO JUDICIAL, REFORMADO POR EL ARTÍCULO 3 DEL ACUERDO 39-2003 DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA" Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis:

MTCL/silh





## DEDICATORIA

- A DIOS:** Todopoderoso, fuente de sabiduría que ilumina mis pensamientos y guía mis pasos hacia el éxito. Gracias señor creador del universo.
- A MIS PADRES:** Oscar Alfredo González Cardona y María González Monterroso, quienes con su esfuerzo, sabiduría, paciencia, dedicación y ejemplo me inculcaron los principios y valores que rigen mi vida; como una muestra de mi amor, respeto, consideración y admiración.
- A MIS HERMANOS:** Almita, Raquel, Claudia María, Ada Elisa y Estefanny por el cariño que les tengo y que les sirva mi triunfo como un ejemplo que con constancia y esfuerzo se llega a la meta.
- A MI ESPOSA:** Tania de González, por el apoyo, esfuerzo y sacrificio conjunto, que me ha ayudado a culminar con éxito mis estudios.
- A MIS HIJOS:** Henry Samuel y Kevin Daniel, quienes con su amor me han animado a seguir esforzándome para alcanzar nuevas metas. Sirva esto de ejemplo que con esfuerzo responsabilidad y dedicación se logran las metas.
- A MIS COMPAÑEROS:** Con quienes compartimos el estudio, la solidaridad y la alegría del espíritu universitario sancarlista, en forma especial a Erika Donis, Rony López y demás compañeros.
- EN ESPECIAL:** Al licenciado Ramiro Ruiz Hernández y al licenciado Edgar Mauricio Vásquez Gómez por haber compartido esos momentos de alegría que hoy finalizan.
- A:** Todas aquellas personas que colaboraron en la realización de mi trabajo de tesis; a ellas mi entero agradecimiento por su colaboración.
- A:** la Universidad de San Carlos de Guatemala, en particular a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y a su claustro de docentes, quienes compartieron sus conocimientos, los cuales constituyen la base de mi formación profesional.



## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción.....	i

### CAPÍTULO I

1. El servicio civil.....	1
1.1. La relación funcional.....	1
1.2. Definición.....	3
1.3. Características.....	4
1.4. Naturaleza jurídica.....	5
1.5. Marco legal del servicio civil en Guatemala .....	8

### CAPÍTULO II

2. Corte suprema de justicia .....	11
2.1. Integración.....	12
2.2. Funciones .....	14
2.3. Salas.....	14
2.4. Jueces.....	15
2.5. Auxiliares de la administración de justicia.....	16

### CAPÍTULO III

3. De la Ley del servicio civil.....	19
3.1. Antecedentes.....	19
3.2. Dependencias que integran la Ley del servicio civil.....	22



3.3. Principios que integran la Ley del servicio civil.....	23
---	----

## CAPÍTULO IV

4. Del procedimiento administrativo servicio.....	31
4.1. Concepto.....	31
4.2. Elementos.....	33
4.2.1. Subjetivo o humano.....	33
4.2.2. Material.....	34
4.2.3. Jurídico.....	34
4.3. Características.....	34
4.4. Principios.....	37
4.5. Fases del procedimiento administrativo.....	40
4.5.1. Primera fase.....	40
4.5.2. Segunda fase.....	41
4.5.3. Tercera fase.....	41
4.5.4. Cuarta fase.....	42
4.5.5. Quinta fase.....	44
4.6. El procedimiento administrativo.....	45
4.7. Diferencia entre proceso y procedimiento administrativo.....	46
4.8. Proceso disciplinario.....	47
4.8.1. Definición.....	47
4.8.2. Características.....	48



4.8.3. Recursos administrativos.....	50
4.8.4. Clases de Recursos administrativos.....	53

## CAPÍTULO V

5. Análisis jurídico y doctrinario del Artículo 49 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, Acuerdo 31-2000 de la Corte Suprema de Justicia y su reforma por medio del Artículo 3 del Acuerdo 39-2003 de la Corte Suprema de Justicia.....	59
CONCLUSIONES.....	69
RECOMENDACIONES.....	71
ANEXO.....	73
BIBLIOGRAFÍA.....	79



## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación de tesis, conlleva la importancia que tiene en la actualidad y en la práctica la relación funcional del servicio civil, debido a que en determinados procedimientos administrativos, tales como el del Régimen Disciplinario, la Unidad del Régimen Disciplinario del Organismo Judicial, está obligado a aplicar el ordenamiento jurídico, por la necesidad que existe de saber interpretar la legislación guatemalteca, ya que si bien es sabido, por nosotros, que las necesidades de nuestra sociedad cada día son mayores, ya que constantemente nuestra sociedad sigue evolucionando y la legislación administrativa también tiene que estar al día, para poder cumplir sus objetivos dentro de esta sociedad, en cuanto al principio de indubio pro operario, es uno de los postulados por medio del cual la Constitución Política de la República de Guatemala, basa la normativa del Derecho de Trabajo, partiendo de este principio debemos de hacer mención que la investigación realizada pretende que siendo el mismo Estado quien debe de aplicar justicia por medio de su órgano respectivo, debe de analizar los derechos adquiridos y la normativa más favorable a sus trabajadores; asimismo, la investigación contiene un análisis jurídico y doctrinario de las instituciones y figuras de tipo legal que integran el procedimiento administrativo pero en especial en la correcta aplicación de la normativa en materia de Servicio Civil del Organismo Judicial.

También se analizaron los derechos de los trabajadores del Organismo Judicial, los beneficios que tienen como empleados de la administración pública y al estar regidos por la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial y su Reglamento General, al momento de verse sometidos a la Unidad del Régimen Disciplinario del Sistema de Recursos Humanos del Organismo Judicial, al haberse planteado una queja o denuncia en contra de un trabajador de este organismo del Estado, por lo que también se hace mención de las clases de faltas, tipos de faltas por las cuales un trabajador del Organismo Judicial puede ser sancionado de forma administrativa y el tipo de procedimiento que debe de aplicarse, etc.



El presente trabajo de investigación se dividió en cinco capítulos, en el primero se contempla lo relativo a la Relación Funcional entre trabajadores y el Estado; el segundo contiene lo relativo a la Corte Suprema de Justicia el capítulo tercero contiene la Ley del Servicio Civil; el capítulo cuarto se encuentra integrado por lo relativo al procedimiento administrativo que se aplica en la administración pública, la diferencia que existe entre proceso y proceso administrativo y como se desarrolla el procedimiento disciplinario en la Unidad del Régimen Disciplinario del Organismo Judicial y, el capítulo quinto que contiene el análisis jurídico y doctrinario de la normativa establecida en el Artículo 49 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial, y su modificación por medio de la reforma del Acuerdo 39-2003 de la Corte Suprema de Justicia.

Por ultimo el presente trabajo de investigación concluye con el análisis y procedimiento administrativo que se desarrolla en la Unidad del Régimen Disciplinario del Organismo Judicial y toda vez que no se haga uso de los principios que inspiran al derecho de trabajo, se convierten en violatorias las sanciones emitidas por dicha unidad en contra de los trabajadores, cuando cometan infracciones sus empleados a nivel nacional.



## CAPÍTULO I

### 1. El servicio civil

#### 1.1. Relación funcional

Los trabajadores con los que cuenta la administración pública, son sin dudarlo, lo más importante para su funcionamiento, de la capacidad y efectividad de los recursos humanos de un gobierno depende directamente el éxito del uso del resto de los recursos financieros y materiales.

Para el objeto del órgano administrativo es indispensable el recurso humano, a quien se le llama trabajador del Estado o servidor público, sin el órgano administrativo no se pueden prestar los servicios públicos. Para que los trabajadores puedan desempeñarse como trabajadores del Estado no es necesario que se dé el vínculo o la relación laboral y esta misma se perfecciona con la prestación del servicio o mediante la contratación.

De conformidad con el ordenamiento jurídico de carácter constitucional, la máxima autoridad de la administración pública es el Presidente de la República, tal y como lo establece el Artículo 183 de la Constitución Política de la República de Guatemala y el Artículo 8 de la Ley del Servicio Civil, Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala.





Dentro de la relación funcional del Estado se han sustentado tres teorías fundamentales, de las cuales se hace referencia para obtener un mejor conocimiento de la relación funcional del Estado=sujeto:

- A) Los que sostienen que la relación funcional es un acto unilateral del Estado; con lo relativo a esta teoría se realiza un análisis de la misma, debido a que no se puede imponer obligatoriamente, un contrato, porque él no origina situaciones jurídicas individuales.
- B) Los que afirman que la relación funcional es un acto contractual; al manifestar que la relación que existe entre Estado y sujeto proviene de un contrato, el cual en nuestra administración pública, actualmente es contratar los servicios de sus funcionarios y empleados públicos a través de las distintas modalidades de contratación que se encuentran establecidas en el ordenamiento jurídico respectivo.
- C) Las que consideran que la relación funcional como un acto de condición; al referirse a esta teoría, cabe señalar que la relación entre Estado y sujeto, es una condición que impone el Estado a través de su poder de coerción ante sus administrados y es éste quien pone de manifiesto las condiciones en que se debe de prestar el servicio.



## 1.2. Definición

Cabanellas define el Servicio civil, diciendo que es: “En términos amplios administrativos, toda actividad pública que no sea militar.”<sup>1</sup>

El licenciado Hugo Haroldo Calderón Morales, en su libro de Derecho Administrativo, define la relación funcional como: “El vínculo jurídico laboral que une al Estado con los particulares que pasan a formar parte del Servicio Civil desde el momento que inician en el ejercicio del cargo, hasta la entrega del mismo.”<sup>2</sup>

Podemos mencionar que dentro de nuestro país un Servidor Público, es la persona que se encuentra desempeñando alguna función dentro de alguna de las instituciones que integran el Organismo Ejecutivo, por ejemplo, quienes estando bajo relación y dependencia del superior jerárquico que en nuestro país es el Presidente de la República, asimismo percibiendo un salario o sueldo por parte del Estado, con algunas excepciones, como ocurre con el Ejército o el Ministerio de la Defensa Nacional a quienes no le es aplicable la Ley del Servicio Civil del Organismo Ejecutivo, ordenamiento jurídico que regula a la Administración Pública y sus servidores.

---

<sup>1</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**, Pág. 571.

<sup>2</sup> Calderón Morales, Hugo Haroldo. **Derecho administrativo**. Tomo 1, Pág. 238.



### 1.3. Características

- a) Es un acto de nombramiento o de investidura.
  
- b) El Estado es el que decide el nombramiento y la voluntad del particular que acepta el cargo.
  
- c) Se dan efectos jurídicos debido a la relación funcional que se da entre el Estado y el particular (derechos y obligaciones), al respecto podemos mencionar que al servidor público se le pagan las remuneraciones y prestaciones a que legalmente tienen derecho y el derecho del mismo Estado es el de exigir al funcionario que ejerza las funciones que por mandato legal está obligado a cumplir, entre las obligaciones que se derivan del Estado está el de pagar las remuneraciones y prestaciones a que legalmente tienen derecho el servidor público y obligación del funcionario a ejercer las competencias y funciones que la Ley le otorga.
  
- d) Se persigue el bien común a través del Servicio Público, los derechos y obligaciones que están contemplados en la Ley, tal y como lo establece nuestra Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 1 al manifestar la protección a la persona, siendo el mismo Estado el que se debe de organizar para



proteger a la persona y a la familia, tomando como su fin supremo la realización del bien común.

#### 1.4. Naturaleza jurídica

Al respecto de la naturaleza jurídica de la relación funcional el profesor Rafael Godínez Bolaños “nos hace referencia de las dos teorías que se pueden conocer para determinar la relación jurídica.”<sup>3</sup>

- a) Teoría Unilateral: Manifiesta que la relación funcional tienen naturaleza de un acto o de soberanía del Estado, que fija las condiciones de orden público, para que se desarrollen esta clase de vínculos jurídicos.
  
- b) Teoría Bilateral: Explica que la naturaleza jurídica de la relación funcional tienen por una parte un acto administrativo de nombramiento o investidura en donde concurren la voluntad del Estado que decide y la del particular que acepta el cargo.

Para que tengamos una mejor panorámica de la naturaleza jurídica de la relación funcional que existe entre el Estado (patrono) y sujeto o particular (trabajador = funcionario o empleado público), es necesario desarrollar brevemente los sistemas de

---

<sup>3</sup> Godínez Bolaños, Rafael. **Temas de derecho administrativo. La relación funcional**, Pág. 1



ingreso que contienen al Servicio Civil, entre los cuales podemos mencionar las siguientes:

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

Tomando en cuenta el concepto de funcionario y empleado público, establecido en nuestro ordenamiento jurídico y para obtener una mejor panorámica de la relación funcional que existe entre el Estado=particular=sujeto, es necesario hacer una breve referencia de los distintos sistemas o formas de designación que existen en la doctrina de los funcionarios públicos, los cuales están contemplados en



nuestro ordenamiento jurídico laboral, específicamente en la Ley del servicio civil entre los que haremos mención a los que establece el licenciado Hugo Haroldo Calderón Morales en su libro Derecho Administrativo; que tiene las siguientes clasificaciones:

- a) Ingreso por elección: Es aquella en que la generalidad de los ciudadanos designan cierto número de representantes o por designación de quien tienen la autoridad para cubrir el cargo o desempeñar el empleo, que en el derecho político representa el ejercicio del derecho del sufragio, esto viene siendo la elección o nombramiento por el sufragio popular no sólo un triunfo o un halago, sino también el origen de obligaciones sancionadas, incluso penalmente.
  
- b) Ingreso por nombramiento: Éste tipo de relación funcional se deriva cuando el superior jerárquico de la administración pública, tienen la facultad de nombrar a sus subordinados; y para que el superior jerárquico pueda realizar dicho acto, puede realizarlo de la siguientes formas:
  - Nombramiento discrecional: Éste tipo de nombramiento se desarrolla cuando el superior jerárquico puede hacer el nombramiento, observando sólo los requisitos que deben de cumplir.



- Nombramiento condicionado: Normalmente queda a condición una persona entre varios candidatos.
- Nombramiento reservado: Este tipo de nombramiento es el que se realiza tomando en cuenta la carrera administrativa y el sometimiento obligatorio al examen de oposición.
- Ingreso por contrato: Éste se verifica normalmente para las consultorías generalmente de profesionales o técnicos, por tiempo definido o por trabajos específicos y al finalizar el tiempo o concluido el trabajo para los que fueron contratados el contrato finaliza y se contrata a base de honorarios profesionales, en esta clase de contratos hay que tomar en cuenta la experiencia del contratado en consultoría o por medio de examen de oposición.

### **1.5. Marco legal del servicio civil en Guatemala**

Cuando nos referimos al marco legal del servicio civil en nuestro país, existe una diversidad de normativas tanto de carácter superior como de carácter inferior, las cuales tienen contemplado la relación jurídica (relación de trabajo) entre Estado y particular, ya sea desde que la persona individual es contratada para un cargo



público, lo acepta y toma posesión, a partir de ese momento contrae derechos y obligaciones para con el Estado como empleador y la persona como trabajador; a partir de ese momento se aplica el ordenamiento jurídico siguiente:

- Constitución Política de la República de Guatemala; lo establecido en el título número dos, capítulo número dos, Derechos Sociales, sección novena.
- Ley del servicio civil, Decreto número 17-48 del Congreso de la República de Guatemala.
- Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado, Decreto número 63-88 del Congreso de la República de Guatemala.
- Ley Orgánica del Presupuesto, Decreto número 101-97 del Congreso de la República de Guatemala.
- Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, Decreto número 71-86 del Congreso de la República de Guatemala.
- Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Decreto número 295 del Congreso de la República de Guatemala.
- Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público, Decreto número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala.





- Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial, Decreto número 48-99 del Congreso de la República de Guatemala.
- Ley del Servicio Municipal, Decreto número 1-87 del Congreso de la República de Guatemala.



## CAPÍTULO II

### 2. Corte Suprema de Justicia

Cuando nos referimos a la Corte Suprema de Justicia efectivamente debemos de tocar parte de la estructura del Estado de Guatemala, porque cuando hablamos de la Corte Suprema de Justicia, nos referimos a ese mandato legal que se encuentra establecido en el Artículo 2 de la Constitución Política del Estado de Guatemala, como uno de los deberes de la aplicación de justicia dentro de ese marco de competencia o bien dicho, de ese imperio de la Ley, el cual se extiende a todas las personas que se encuentren en el territorio de la República, dado que tal y como lo establece la misma Constitución, que el Estado de Guatemala se encuentra conformado por el poder público el cual se integra por tres organismos entre los cuales mencionamos el Ejecutivo, Legislativo y Judicial, asimismo con lo relativo a la estructura del Estado, el autor Vladimiro Naranjo Mesa, indica que cada uno de los órganos del Estado debe desarrollar sus funciones desde un aspecto separado para el cual fueron creados por el legislador, por lo que a continuación haremos referencia al Organismo Judicial.

Tomando en cuenta que para una mejor información de las funciones de integración de la Corte Suprema de Justicia, es necesario describir en el concepto de Justicia, podemos decir que son aquellas actitudes y disposiciones de las personas, así como de las personas mismas.



El concepto anteriormente descrito se sustenta en el objeto que tiene el Estado de darle cumplimiento a esa función judicial, entre las funciones, podemos mencionar las siguientes:

- **Resolver los conflictos jurídicos entre particulares:** siendo estos de naturaleza civil, laboral, civil o comercial o que de forma general caigan bajo la órbita del derecho privado.
- **Resolver el conflicto jurídico entre particulares y el Estado:** surgido de actos, operaciones o hechos administrativos emitidos o realizados por éste.
- **Castigar las infracciones al ordenamiento jurídico penal:** por la comisión de delitos y contravenciones, lo cual se hace por medio de los jueces y tribunales penales o de policía.
- **Defender el principio de legalidad:** principio básico del Estado de derecho, que se relaciona directamente con el ejercicio del poder público.

## 2.1. Integración

El Organismo Judicial es el que se encuentra integrado por todos los tribunales de justicia y cuando indicamos tribunales debemos de indicar que nos referimos también a todos aquellos juzgados menores y superiores que integran la Corte Suprema de



Justicia, entre los cuales podemos mencionar de forma general los juzgados de paz, juzgados de primera instancia, salas de apelaciones, quienes se encuentran dirigidos por jueces y magistrados debidamente nombrados por la Corte, siendo estos quienes tienen la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado, es decir impartir justicia, juzgando y resolviendo legalmente cualquier conflicto de interés que se presente o cualquier violación a las Leyes y después de haber resuelto o juzgado el conflicto deben velar y promover para que se cumpla y ejecute lo resuelto judicialmente y como investigador hago énfasis que es aquí cuando se cumple ese principio de carácter constitucional de el imperio de la Ley, que se extiende a todos los habitantes del territorio de la república de Guatemala, el cual se deriva y desprende de los deberes del Estado como una garantía a la aplicación del ordenamiento jurídico por parte del Estado.

De acuerdo a nuestra Constitución Política de la República de Guatemala de 1985 se otorgan por primera vez en la historia política de nuestro país, normas que le otorgan al Organismo Judicial absoluta libertad e independencia frente a los otros organismos del Estado, no solo funcionales sino económicos, porque puede desarrollar sus actividades por su propia disposición y economía, porque tienen su propio presupuesto, sin depender como era antes de otro de los organismos que integran la estructura jurídica política del Estado de Guatemala.



## **2.2. Funciones**

La función principal de la Corte Suprema de Justicia, tiene como objeto garantizar la continuidad de los servicios de justicia y se establece por medio de la calidad de jueces y magistrados que integran la misma, tomando en cuenta lo manifestado anteriormente se encuentra fundamentado en la Ley del Organismo Judicial, en su Artículo 52 en el cual se establece que esta función es ejercida con exclusividad absoluta por la Corte Suprema de Justicia y por los demás tribunales establecidos por la Ley, pues por tal función le corresponde la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado, estableciendo que la justicia es gratuita e igual para todos los habitantes del territorio nacional donde aplica su jurisdicción el Estado de Guatemala al aplicar su imperio de Ley y que nunca podrá intervenir en la administración.

## **2.3. Salas**

Cuando nos referimos a las salas como parte de la estructura que conforma el Organismo Judicial, son los tribunales que se encuentran integrados por magistrados de la misma institución, que tienen como objeto conocer de los asuntos relativos a su competencia, siendo ésta por razón de la materia, cuantía y especialmente de grado, las salas se encuentran integradas por tres profesionales, que ejercen el cargo de



Presidente y vocales, quienes deben de cumplir con ciertos requisitos para el ejercicio del cargo, tales como:

- Ser guatemalteco.
- Mayor de edad.
- Abogado colegiado
- De reconocida honorabilidad

Con respecto a lo transcrito en el párrafo anterior se encuentra fundamentado en los Artículos 207, 208, 209, de la Constitución Política de la República de Guatemala y en la Ley del Organismo Judicial en los Artículos 86,87, 88.

#### **2.4. Jueces.**

Cuando nos referimos a la figura de los jueces, nos referimos al sujeto unipersonal responsable de administrar justicia por medio de su investidura, en los asuntos sometidos a su conocimiento, tomando en cuenta también la actividad jurisdiccional de los mismos, debido a que existe una gran cantidad de jueces, actualmente debe destacarse la figura de los jueces en el sentido amplio, o sea aquellos sujetos quienes se encuentran al mando de un juzgado, siendo estos de paz o de primera instancia y para poder diferenciar la actividad que ellos realizan, debemos de tomar en cuenta lo relativo a la competencia, la cual es determinada por la misma Corte Suprema de



Justicia, atendiendo a la rama del derecho en que aplica la justicia, entre las que podemos mencionar: jueces del ramo penal, civil, laborales, de familia, de lo contencioso administrativo, etc. Lo anteriormente descrito se encuentra regulado en nuestra Constitución Política de la República de Guatemala en su capítulo cuarto del título IV y en el capítulo IV del título III de la Ley del Organismo Judicial.

## **2.5. Auxiliares de la administración de justicia**

Al mencionar a los auxiliares de la administración de justicia, es de hacer notar que nos referimos a todo aquel personal (empleado público) que coadyuva al juez en la aplicación de justicia, desarrollando una actividad de carácter laboral, quienes prestan sus servicios al empleador (Organismo Judicial), dentro de éste tipo de auxiliares debemos de tomar en cuenta que es para cada actividad que se desarrolla dentro del juzgado o tribunal, entre los auxiliares de la administración de justicia podemos mencionar a los siguientes:

- Secretario.
- Oficiales de trámite.
- Notificadores.
- Comisario
- Depositario
- Interventores.
- Notarios.



No obstante lo anteriormente descrito, con lo relativo a los auxiliares de administración de justicia, se hace referencia en los capítulos posteriores, en donde clara y detenidamente se incluyen la mayor parte de conceptos, funciones, atribuciones, elementos, etc.







## CAPÍTULO III

### 3. De la Ley del Servicio Civil

#### 3.1. Antecedentes

Anteriormente a la Constitución de 1945, la relación del Estado con los trabajadores se encontraba regulada por disposiciones contenidas en distintas Leyes, sin que las mismas fueran recopiladas en forma coherente y con la sistemática necesaria, lo que posteriormente generaba un desorden para su aplicación motivado por el desconocimiento concreto de tales disposiciones.

Dentro del texto constitucional, señalado en el párrafo anterior, se contempló el principio que la relación del Estado y sus trabajadores debía ser regulada por un estatuto especial, confirmando lo que ya a finales del siglo XIX el jurista guatemalteco Antonio González Sarabia afirmaba sobre la necesidad de emitir dicha normativa.

No obstante lo anterior fue hasta el 29 de febrero de 1956, cuando por Decreto presidencial número 584 se aprobó el estatuto provisional de los trabajadores del Estado, el cual contenía un conjunto de normas sustantivas pero que adolecía de insuficiencia para regular en su totalidad, con un sistema técnico de administración de personal en el sector público, pero su importancia radica en que cumplió su objetivo como antecedente inmediato de la Ley del Servicio Civil.



El 1 de mayo de 1957, ya vigente el estatuto provisional de los trabajadores del Estado, se estableció el departamento nacional de personal, del cual dependían 26 oficinas de personal de distintos ministerios de Estado. Constituye un importante antecedente el estudio técnico-financiero elaborado por ese departamento, para la adopción de sistemas de clasificación y de selección de personal.

El 15 de enero de 1958 esta dependencia fue sustituida por el departamento de Servicio Civil, creado para elaborar los estudios necesarios para la adopción de un plan para la clasificación de puestos, habiendo realizado una encuesta sobre la administración de personal en todas las dependencias estatales y otros estudios, tendientes a la organización de un sistema técnico de administración de recursos humanos.

En 1965 se consignó en la nueva Constitución de la República el mandato de que en un plazo de dos años debía emitirse la Ley del Servicio Civil. Después de haberse analizado y desestimado varios proyectos al Organismo Ejecutivo y al Congreso de la República, por Decreto número 1748 de este último Organismo, se promulgó la Ley del Servicio Civil, el 10 de mayo de 1968 y entró en vigor el 1 de enero de 1969. A partir de la vigencia de esta Ley, puede afirmarse que en Guatemala vienen implantándose de forma progresiva un sistema técnico de administración de personal en sus áreas esenciales, dentro de sus principios y estructura orgánica que la Ley establece.



Posteriormente a la aprobación de la Ley del Servicio Civil, se han emitido una serie de normas legales que complementan y dan mayor aplicabilidad a los principios contenidos en la misma, a efecto de desarrollar las materias específicas de administración de personal, de acuerdo a las necesidades del sistema nacional, ajustándose a la dinámica administrativa del sector público.

Es de hacer notar que el Reglamento que desarrollaría la Ley del Servicio Civil fue recientemente emitido con fecha 15 de enero de 1998 y publicado en el Diario Oficial el 30 de enero de 1998, por lo que durante un lapso la Ley del Servicio Civil, adoleció de un Reglamento que estableciera claramente los procedimientos que aplicaría la misma.

Para la emisión del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, se basaron en lo que establece el Artículo 27 de dicha Ley y el Artículo 108 de nuestra actual Constitución Política de la República de Guatemala.



### **3.2. Dependencias que integran la Ley del servicio civil**

#### **- La Junta Nacional del Servicio Civil**

Se puede decir que la Junta Nacional del Servicio Civil, es uno de los Órganos superiores, encargados de la aplicación de la Ley del Servicio Civil y lo que posteriormente se indica en su Reglamento, pues así lo estableció dicha Ley, por la jerarquía que existe entre los órganos que se encargan de la aplicación de dicho ordenamiento.

En lo concerniente a la aplicación de la Ley del Servicio Civil y su respectivo Reglamento, a dicho órgano le corresponde la investigación y resolución administrativa en apelación de las reclamaciones de tipo laboral, que se suscitan por parte de los servidores públicos en cuanto al ejercicio de sus derechos.

En cuanto a las resoluciones que emite la Junta Nacional del Servicio Civil, es de hacer mención que las mismas sólo pueden discutirse ante las Salas de Trabajo y Previsión Social (cuando se trata de despido injustificado y en proceso de única instancia) ante las cuales los trabajadores afectados pueden promover su acción; además, le corresponden otras funciones que no se entrarán a conocer en la presente investigación, lo anteriormente expuesto se encuentra sustentado en los Artículos 9, 18, 19 y 80 de la Ley del Servicio Civil.



## - **Oficina Nacional del Servicio Civil**

La Oficina Nacional del Servicio Civil, es el órgano encargado de la aplicación de la Ley del Servicio Civil y lo que se indica en su Reglamento, pues así lo establece la Ley, además por medio de su Director se encarga de dirigir toda actividad de tipo técnica y administrativa de la oficina mencionada y también supervisa a todo el personal que se desempeña en la administración pública, en todo lo que concierne a su competencia sin extralimitarse en la misma.

La oficina en mención tienen un sin número de obligaciones, las cuales no se entrarán a conocer toda vez que son muy amplias y que se encuentran reguladas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento, lo anteriormente descrito en éste párrafo, puede fundamentarse en los Artículos 21 y 25 de la referida Ley.

### **3.3. Principios que integran la Ley del servicio civil**

En cuanto al origen de los principios jurídicos, Vidal Perdomo citado por el profesor Jorge Mario Castillo González, advierte que el intento de establecer la procedencia, revive la polémica entre el positivismo y el iusnaturalismo. El positivismo, negando la existencia de las normas, si éstas no provienen de la Ley.



El iusnaturalismo afirmando que las normas provienen de la Ley y de una serie de principios cuyo origen puede estar en la concepción religiosa, en la vida social o en la conducta humana y por lo mismo, nunca aparecen en los escritos y en ningún texto como sucede en ciertas normas: no matarás, no robarás.

Por su parte, Betancourt Jaramillo, manifiesta que los principios jurídicos equivalen a una norma general del derecho que no figura en ninguna Ley y que sólo por voluntad del juez recibe valor legislativo, en tal caso, el juez aplica los principios como si fueran normas de Ley escrita.

Los principios en materia laboral según el autor Luis Fernando Molina, en su libro de texto el derecho laboral guatemalteco, establece que son los principios de tutelaridad, evolutivo de obligatoriedad, de realismo, de sencillez y conciliatorio.

Los principios en materia laboral, son aquellos principios de la política jurídica laboral que aparecen expresa o tácitamente, consignados en las normas laborales.

La legislación mexicana establece que por la naturaleza o dogmática, los principios del derecho del trabajo mexicano solamente pueden ser aquellos que se encuentran entronizados en el ordenamiento jurídico laboral positivo de ese país; a la vez los clasifica en dos categorías; constitucionales y ordinarios.



De lo anteriormente descrito y lo indicado tanto en nuestra doctrina como en el ordenamiento jurídico laboral guatemalteco y de conformidad con lo establecido en el Código de Trabajo, puedo indicar una clasificación de los principios que lo inspiran e integran, los cuales son de carácter Constitucional, Sustantivos, propios del Derecho Colectivo y los puramente Procesales, dado a que nuestro Código de Trabajo de una forma sencilla los dejó plasmados dentro de su articulado.

Continuando con los principios, es indispensable hacer mención que los mismos que se aplican en la administración pública, se encuentran establecidos en la legislación guatemalteca, específicamente en el Artículo 3 de la Ley del Servicio Civil y que a continuación transcribo:

- Todos los guatemaltecos tienen derecho a optar a los cargos públicos y a ninguno puede impedírsele el ejercicio de éste derecho, si reúne los requisitos y calidades que las Leyes exigen. Dichos cargos deben de otorgarse atendiendo únicamente a méritos de capacidad, preparación, eficiencia y honradez y de éste principio se puede mencionar el principio de igualdad, establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, específicamente en el Artículo 4, pues el mismo plasma la igualdad que existe entre todos los guatemaltecos, por lo que existe relación en los Artículos mencionados.





- Para el otorgamiento del cargo público no debe de hacerse ninguna discriminación por motivo de raza sexo, Estado civil, religión, nacimiento posición social o económica u opiniones políticas.

El defecto físico o dolencia de tipo psiconeurotico no es óbice para ocupar un cargo público, siempre que estos Estados no interfieran con la capacidad de trabajo al cual sea destinado el solicitante a juicio de la Junta Nacional de Servicio Civil, éste principio también se relaciona con el Artículo 4 que se encuentra establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, el mismo indica que las mujeres y hombres son iguales en derechos, por lo que les otorga oportunidades a que ingresen a la administración pública sin hacer distinción de sexo, además de relacionarlo con el Artículo 36 de la Carta Magna, pues establece la libertad de religión de todas las personas que habitan el territorio nacional.

Asimismo, también al respecto se puede agregar el Artículo 107 del la misma Constitución Política de la República de Guatemala, el cual hace mención que los trabajadores del Estado están al servicio de la Administración Pública y nunca a partido político, grupo, organización o persona alguna.



- El sistema nacional de Servicio Civil debe fomentar la eficiencia de la administración pública y dar garantías a sus servidores para el ejercicio y defensa de sus derechos. Al hablar de éste principio, se ubica en lo que al respecto establece la
- Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 12, cuando se refiere al derecho de defensa y establece de forma general la forma que debe ser utilizada la misma, lo cual lo convierte en un principio constitucional el cual debe cumplirse.
- Los puestos de la administración pública deben de adjudicarse con base en la capacidad, preparación y honradez de los aspirantes. Por lo tanto, es necesario establecer un procedimiento de oposición para el otorgamiento de los mismos, instituyendo la carrera administrativa. Los puestos que por su naturaleza y fines deben quedar fuera del proceso de oposición, deben ser señalados por la Ley.

Éste principio descrito también tienen la característica de ser Constitucional, toda vez que el mismo se encuentra regulado en el Artículo 113, el cual se refiere a que los guatemaltecos tienen derecho a optar a empleos o cargos públicos y para su otorgamiento no se atenderá más que a razones fundadas en mérito de capacidad, idoneidad y honradez, lo cual se refiere a lo indicado en la Ley del servicio civil.

- A igual trabajo realizado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad corresponderá igual salario; en consecuencia, los cargos de la administración



pública deben ordenarse en un plan de clasificación y evaluación, que tome en cuenta los deberes, responsabilidades y requisitos de cada puesto, asignándoles una escala de salarios equitativa y uniforme.

De lo anteriormente descrito también se podría llamar a éste principio de justicia social, al efecto se encuentra regulado en nuestra Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 102 literal “c” el cual establece igualdad de salario para igual trabajo realizado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, por lo que se convierte en otro principio de carácter Constitucional.

- Los trabajadores de la administración pública deben de estar garantizados contra despidos que no tengan como fundamento una causa legal. También deben de estar sujetos a normas adecuadas de disciplina y recibir justas prestaciones.

El autor del presente trabajo considera que existe controversia relacionado con éste principio, pues la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 110 estipula que; los trabajadores del Estado, al ser despedidos sin causa justificada... nos indica que los trabajadores del Estado pueden ser destituidos sin causa legal alguna, por lo que en el presente caso se aplicaría lo que al respecto establece la Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 106 el cual establece ... en caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales reglamentarias o contractuales en materia laboral, se



interpretaran en el sentido más favorable para los trabajadores, lo cual debería suceder en el presente caso.

En la actualidad los principios que se encuentran establecidos en la Ley del Servicio Civil y que rigen en su mayoría lo relacionado al ingreso, derechos, prohibiciones y obligaciones de los servidores públicos, el autor del presente trabajo de investigación considera que carecen de poca aplicabilidad, toda vez que las personas que ingresan a la administración pública en su mayoría ingresan por cuestiones eminentemente políticas o parentescos con los funcionarios de gobierno, además requiere de la eficiencia y capacidad de personal, cosa que en pocas ocasiones realiza la Administración Pública, pues la eficiencia en algunos casos se ha quedado atrás en relación a los servicios prestado por el Estado.

No está demás indicar que el Artículo 70 de la Ley de Servicio Civil literalmente dice: principios generales. “Todo servicio o trabajo que no debe prestarse gratuitamente en virtud de la Ley o sentencia debe ser equitativamente remunerado, los servidores públicos comprendidos en los servicios por oposición y sin oposición deben ser remunerados con base en un sistema que garantice el principio de igual salario por igual trabajo, prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad”.





## CAPÍTULO IV

### 4. Del procedimiento administrativo

Para el desenvolvimiento de la administración pública como tal, se necesita de una serie de actos administrativos “ que consisten en la decisión general o especial, que en ejercicio de sus funciones toma la autoridad administrativa, y que afecta a derechos, deberes e intereses de particulares o de entidades públicas,”<sup>4</sup> que le permitan dirigir de una manera ordenada las cuestiones que tenga que resolver, para beneficios de la misma, tomando en cuenta el fin que persigue, como es el bienestar general o bien común.

Las decisiones que emanan de la administración pública como consecuencia del procedimiento administrativo, deben estar sujetas al ordenamiento jurídico (Ley), cumpliéndose con las formalidades y requisitos que la misma establece.

El procedimiento administrativo se distingue del procedimiento jurisdiccional en cuanto que el trámite no es igual, ni sus etapas, formalidades, requisitos, efectos y consecuencias de uno y de otro procedimiento. Es por ello que de acuerdo al presente trabajo de investigación y para una mejor explicación del mismo, sólo se hace referencia al procedimiento administrativo, que se desarrolla en el presente capítulo.

---

<sup>4</sup> Ossorio, Manuel, *Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales*, Pág. 50.



#### 4.1. Concepto

Según Guillermo Cabanellas, Procedimiento Administrativo: “Es la serie de actos y diligencias que regulan el despacho de los asuntos ante la administración pública en la modalidad gubernativa cuya expresión la constituye el expediente”.<sup>5</sup>

Para el tratadista Dromi, el procedimiento administrativo: “Es la serie de actos en que se desenvuelve la actividad o función administrativa.”<sup>6</sup>

Gordillo nos define el procedimiento administrativo como: “la parte del Derecho Administrativo que estudia las reglas y principios que rigen la intervención de los interesados en la preparación e impugnación de la voluntad.”<sup>7</sup>

Como ponente investigador puedo concluir, que el procedimiento administrativo es la serie de etapas, actos o fases de se desenvuelven en la administración pública Organismo Ejecutivo = Ministerios de Estado, de conformidad con el ordenamiento jurídico, para obtener o resolver un asunto determinado.

De lo anteriormente expuesto hago referencia a que el procedimiento administrativo tiene su fundamento legal en la misma Constitución Política de la

---

<sup>5</sup> Cabanellas, **Ob. Cit.** Pág. 802.

<sup>6</sup> Castillo González, **Ob. Cit.** Pág. 395.

<sup>7</sup> *Ibíd.*



República de Guatemala, al mencionar que todos los habitantes de la República tienen derecho a dirigir individual o colectivamente sus peticiones a la autoridad, siendo estas instituciones que integran o forman parte de la estructura del Estado las encargadas de resolver los conflictos que surgen entre sus habitantes y Estado, por medio de los procedimientos de carácter administrativo regulados en la Ley superior, ordinarias y sus respectivos Reglamentos.

## **4.2. Elementos**

### **4.2.1. Subjetivo o humanos**

Son las personas que interviene en el procedimiento administrativo; estos sujetos pueden ser:

- a) Sujetos oficiales: Son los funcionarios y trabajadores de la administración pública.
- b) Interesados Directos: Son las personas a quienes les perjudica o les favorecerá la decisión (resolución administrativa).
- c) Terceros interesados indirectos: Son las personas que eventualmente resultan favorecidos o su presencia es necesaria para recaudar la evidencia que permitirá una resolución más justa.





#### **4.2.2. Material**

Es el asunto administrativo, que es el motivo del procedimiento desarrollado y descrito posteriormente mismo que será resuelto al finalizar el presente capítulo.

#### **4.2.3. Jurídico**

Es el conjunto de principios, instituciones, doctrinas, jurisprudencia, costumbres jurídicas y normas legales que la administración debe de observar al desarrollarse el procedimiento administrativo.

#### **4.3. Características**

Cuando nos referimos al procedimiento administrativo debemos de tomar en cuenta que ciertas características que integran el mismo, son necesarias para la aplicación del ordenamiento jurídico ordinario y reglamentario y con el objeto de que el procedimiento administrativo tenga una mejor sustentación doctrinaria hacemos referencia a las siguientes:

- a) Puede iniciarse de oficio o a solicitud del interesado (particular=administrado).



- b) El procedimiento tiene por objeto que la administración pública se pronuncie sobre el asunto o el motivo que lo inició.
  
- c) El impulso del procedimiento inicia con la providencia de trámite.
  
- d) Sencillez: significa que el procedimiento no debe de fundamentarse en solemnidades sino por el contrario debe de dársele oportunidad a los interesados para que expresen sus puntos de vista y hagan peticiones de acuerdo con su propia conveniencia, sin que esto signifique que se le permita la actuación fuera de lo establecido y lo requerido por la Ley.
  
- e) Rapidez: durante el trámite del procedimiento administrativo los plazos deben de adecuarse al que establecen las Leyes de carácter ordinario y reglamentario y acortarse cuando las circunstancias lo ameriten, sin violentar el legítimo derecho de defensa de los sujetos (Estado=Particular).
  
- f) Informalidad: ésta consiste en que no es necesario que el particular acuda a la administración pública con auxilio técnico de profesional (abogado), tampoco es necesario que en sus solicitudes cite las normas legales en que funda sus peticiones y derechos, ni que se utilice un lenguaje técnico jurídico, incluso el funcionario debe de brindarle el apoyo necesario para la complementación de los



requisitos que le hacen falta a su solicitud. Esto significa que el interesado puede o no asesorarse de abogado, ya que puede a su criterio, realizarlo o no.

En Guatemala, hay dos excepciones a esta característica, en que se requiere del auxilio del profesional del derecho, cuando se trata de procedimientos de solicitud de Registro de Marcas, nombres y avisos comerciales, asimismo cuando los procedimientos se refieren a patentes de invención y diseños técnicos, ambos procedimientos se desarrollan ante el Registro de la Propiedad Industrial.

- g) Procedimiento escrito: consiste en que todas las etapas deben de realizarse por escrito. Dentro de la administración pública, el procedimiento oral está descartado.
- h) Público: si los interesados lo desean pueden obtener copia de las actuaciones. El Artículo 30 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que todos los actos de la administración son públicos. Los interesados tienen derecho a obtener en cualquier tiempo, informes, copias, reproducciones o certificaciones que soliciten y la exhibición de los expedientes que deseen consultar, salvo que se trate de asuntos militares o diplomáticos, de seguridad nacional o datos suministrados por particulares bajo garantía de confidencialidad.
- i) Resolución: es la finalización del procedimiento administrativo, la cual constituye la forma de tomar la decisión (resolución); aquí se encuentra plasmada la voluntad de



la organización pública. Esta resolución se hace efectiva a partir del momento de su notificación en forma personal o de su publicación de acuerdo con las Leyes.

- j) Luego de ser notificada la resolución ésta queda sujeta a impugnación, por parte del interesado, esta impugnación se puede hacer por medio de recursos administrativos.

#### 4.4. Principios

Con el objeto e interés que el tema de los principios que informan e inspiran al procedimiento administrativo, considero necesario realizar una breve definición de principio y que éste sirva de sustento y de fundamento a nuestros estudiosos de esta rama del derecho, para una posterior información e investigación de campo, por lo que se desarrollan los siguientes conceptos de autores reconocidos en nuestro ámbito del derecho de trabajo.

Manifiesta Ossorio en su diccionario jurídico que principio es “el comienzo de un ser, de la vida, fundamento de algo.”<sup>8</sup>

Asimismo, indica Cabanellas en su diccionario jurídico, que principios generales del derecho “son los dictados de la razón, admitidos por el legislador como fundamento

---

<sup>8</sup> Ossorio, **Ob Cit**; Pág. 796.

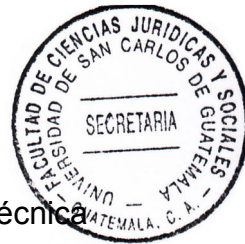


inmediato de sus disposiciones, y en los cuales se haya contenido su capital pensamiento.

De lo anteriormente expuesto por lo referidos autores, como investigador considero que principio es el origen y comienzo de algo, de una vida, inicio de nuestras normas del derecho de trabajo, que se fundamenta en la diversidad de principios que lo integran.

Este tipo de procedimiento administrativo se rige de manera específica por los siguientes principios que a continuación se describen:

- Juridicidad o Judicialidad: Todas las actuaciones que se realizan ante la administración pública deben de ser conforme a derecho.
- Legalidad: Este principio manifiesta que todos los actos de la Administración Pública (Organismo Ejecutivo) se deben de fundamentar y no deben de infringir el ordenamiento jurídico, que regulan las actuaciones, plazos y la intervención oficial en los procedimientos.
- Antiformalismo: Este principio indica que no debe exigirse al particular en la tramitación de los expedientes, el cumplimiento de formalidades y requisitos que no estén contenidos en la Ley. Debe de proceder en forma sencilla y cuando el



particular se dirija a la administración pública sin cumplir los requisitos de técnica jurídica, debe de interpretar el motivo de su gestión, ayudarlo a complementar los requisitos legales y admitir sus solicitudes para el trámite y para resolverlas oportunamente.

- Derecho de defensa: La administración está obligada a comunicarle a toda persona que resulte involucrada en un expediente, la existencia del procedimiento, con la finalidad de que se presenten, exponiendo sus intereses legítimos y de no realizarlo, después de haber sido notificados, la administración pública se libera de toda responsabilidad. En Guatemala, el derecho de defensa está contemplado en el Artículo 12 de la Constitución Política de la República de Guatemala.
  
- Imparcialidad: Éste establece que la administración pública debe de resolver de igual manera para todos los involucrados.
  
- Escritura: Todo el procedimiento administrativo debe de realizarse de forma escrita.
  
- Economía: Los expedientes deben de ser tramitados dentro del menor tiempo posible y los particulares no deben efectuar ningún gasto y costa.



- Oficiosidad: El procedimiento debe de ser impulsado en todas sus faces hasta su culminación, por el funcionario quien no debe de retardarlo sin incurrir en responsabilidades, ya que estaría infringiendo las normas legales.

#### **4.5. Fases del procedimiento administrativo**

Para que se tenga una mejor visión del procedimiento administrativo y un mejor aprendizaje del mismo, considero necesario que el mismo se desarrolle por fases, las cuales procederé a describir de la siguiente manera:

##### **4.5.1. Primera fase:**

Fase inicial del procedimiento. Esta primera fase que describiré puede desarrollarse de dos posibles causas:

a) Inicio oficioso: se produce cuando la administración pública en cumplimiento de lo preceptuado en el ordenamiento jurídico, al darle cumplimiento a los programas de trabajo, debe de obtener una resolución que se refiere a la procedencia o improcedencia del asunto.

b) Inicio a petición de parte: Ésta se lleva a cabo cuando una o varias personas en ejercicio de su derecho de petición, requieren a la administración pública para que se manifieste sobre la procedencia o improcedencia del contenido de su petición.



#### **4.5.2. Segunda fase:**

Providencia de Trámite:

El funcionario del órgano (Ministro etc), que conoce de oficio o a petición de parte, debe de disponer en una resolución de mero trámite lo siguiente:

- a) Admisión y formación del expediente.
  
- b) Indicación de los pasos o fases a continuar hasta finalizar el procedimiento, todo esto se describe en la primera resolución de trámite.

#### **4.5.3. Tercera fase:**

Recopilación de la evidencia:

Consiste en la serie de diligencias que deben de realizarse y que permiten al funcionario resolver el fondo del asunto y acercarse lo más que pueda a los hechos reales.

Esas diligencias pueden ser las siguientes:

- a) Inspección ocular sobre personas o expedientes.





- b) Oír a otro interesado (se hace oír a través de un memorial).
- c) Solicitar dictámenes en diversas materias.
- d) Prueba documental.
- e) otros medios de evidencia, que surjan de las características específicas del asunto motivo del procedimiento.

#### **4.5.4. Cuarta fase:**

Dictamen jurídico:

En esta fase se da el dictamen jurídico, en este dictamen el abogado analiza la realidad evidenciada (lo que se comprueba en la tercera fase) y ubica, analiza, interpreta las normas legales a esa realidad. El abogado, primero establece los hechos que surgen del expediente y luego los derechos que surgen de las Leyes, luego emite sus conclusiones mediante el dictamen jurídico.

Ese dictamen debe de ser cursado a la Procuraduría General de la Nación, para que lo estudie, lo apruebe o desapruebe para que emita un nuevo dictamen.



De conformidad con nuestro ordenamiento jurídico y de conformidad con la doctrina en nuestro país, existe una clasificación de dictámenes para que sean más comprensible cada fase, y se desarrollan en el presente trabajo de investigación, para que el estudiante tenga claridad de los mismos y sepa cuáles hay dentro de la administración pública, de esa manera describo una serie de conceptos y clases de dictámenes que existen.

Según lo establecido por Manuel Ossorio en su diccionario de ciencias jurídicas y sociales, dictamen es la “Opinión o consejo de un organismo o autoridad, parecer técnico de un abogado sobre un caso que se consulta; en especial cuando se concreta por escrito.”<sup>9</sup>

Asimismo, otro concepto lo establece el licenciado Hugo Haroldo Calderón Morales, en su libro de texto de Derecho Administrativo e indica que dictamen “es el estudio jurídico o técnico sobre un expediente o asunto determinado, emitido por un órgano consultivo a requerimiento de un órgano administrativo.”<sup>10</sup>

Después de haber descrito conceptos de dictamen, estos se clasifican en:

a) Facultativo: Es aquél en el que el administrador queda en libertad de solicitarlo, pero

---

<sup>9</sup> Ossorio, **Ob. Cit.** Pág. 346.

<sup>10</sup> Calderón Morales, **Ob. cit.** Pág. 46.



la Ley no lo obliga a pedirlo ni a que el administrador tenga que basar su actuación o su resolución final en el dictamen.

- b) Obligatorio: Es aquél en el que el administrador requiere el dictamen pero no hay obligación, no obliga en la decisión del mismo asunto, la Ley obliga a requerirlo pero no a acatarlo, y
- c) Vinculante: Es en el que la Ley obliga al administrador a que requiera el dictamen al órgano consultivo y también obliga a basar su resolución o acto administrativo en el dictamen.

#### **4.5.5. Quinta fase:**

Resolución de fondo:

Esta resolución le corresponde emitirla al administrador (superior del órgano) que tramitó el expediente y en ella la institución pública, declara su voluntad en relación al asunto que motivó el procedimiento.

El sentido de la resolución puede ser:

- A) Declarar con lugar o procedente el asunto oficioso o la petición del interesado.



B) Declarar sin lugar o improcedente el asunto oficioso o la petición del interesado.

#### 4.6. El proceso administrativo

Según Carnelutti, proceso constituye “el conjunto de todos los actos que se realizan para la solución de un litigio.”<sup>11</sup>

Por su parte Chiovenda opina que: “Es el conjunto de actos coordinados para la finalidad de la actuación de la voluntad concreta de la Ley (en relación con un bien que se presenta como garantizado por ella), por parte de los órganos de la jurisdicción ordinaria”.<sup>12</sup>

Por su parte Eduardo Couture, indica que proceso es “progreso, transcurso del tiempo, acción de ir hacia delante, desenvolvimiento, en si mismo, todo proceso es una secuencia.”<sup>13</sup>

Después de haber descrito una serie de conceptos de proceso, considero que procedimiento administrativo es “el conjunto de actos coordinados y sujetos que intervienen en un procedimiento administrativo, para brindarle solución a un caso concreto (asunto sometido al órgano administrativo).

---

<sup>11</sup> Cabanellas, **Ob. Cit.** Tomo V Pág. 437.

<sup>12</sup> **Ibid.**

<sup>13</sup> Couture, Eduardo, **Fundamento del derecho procesal civil.** Pág. 121.



#### **4.7. Diferencia entre proceso y procedimiento administrativo**

Para Guillermo Cabanellas se dan las siguientes diferencias, entre proceso y procedimiento:

- a) El procedimiento es la forma y el proceso es el fondo.
  
- b) El procedimiento actúa de continente o molde, y el proceso actúa de contenido o fisonomía.
  
- c) El Procedimiento indica el cause y el proceso conduce a la ambición o al rechazo.
  
- d) El procedimiento constituye el camino y el proceso el vehículo que permite recorrerlo a las partes y a los órganos públicos que la transitan.
  
- e) El procedimiento es permanente, mientras no se forme Ley y el proceso varía con cada actividad o inacción de las partes y adquiere fisonomía distinta con las diferentes diligencias.
  
- f) El procedimiento pertenece al orden legal y a la observancia de los jueces; y el proceso corresponde a las iniciativas de las partes y a las decisiones de los juzgadores.



En resumen considero que procedimiento administrativo es la serie de etapas que se desarrollan en la administración pública para resolver un asunto determinado, en cuanto al proceso administrativo es el conjunto de fases o etapas del procedimiento administrativo, por lo que el procedimiento es un medio por el cual se desenvuelve hasta su finalización del proceso y sin aquél, éste no alcanza sus fines.

#### **4.8. Proceso disciplinario**

Proceso: es la secuencia, el desenvolvimiento, la sucesión de momentos en que se realiza un acto jurídico.

Disciplina: Se dice que es la observancia de las Leyes y ordenamientos de una profesión, tiene relación con la obediencia jerárquica.

##### **4.8.1. Definición**

Es la serie de etapas o pasos que se siguen en una institución pública o privada, para sancionar al empleado de acuerdo con las Leyes (Reglamento) internas de la misma; en donde juega un papel importante el Reglamento interior de trabajo o un pacto colectivo de condiciones de trabajo, en donde se contemple el régimen disciplinario, dándose un superior jerárquico y un inferior jerárquico, describiéndolos desde el punto de vista de la relación de trabajo.



#### **4.8.2. Características**

- Mantienen el orden interno de una institución pública o privada.
- Debe de existir un jerárquico superior e inferior.
- Se desarrolla conforme a derecho.
- Es sancionador.
- Impone normas de conducta dentro de la institución para el desenvolvimiento del trabajador.

#### **4.8.3. Recursos administrativos**

Cuando un trabajador es trasladado, puede impugnar la resolución por medio de la cual se traslada, si es que él no solicitó ese traslado.

Esta decisión tomada por la entidad nominadora, puede ser impugnada por medio del recurso de apelación, de esta cuenta es importante que sepamos en qué consiste un recurso dentro del ámbito legal y de forma especial, saber en qué consiste una impugnación o recurso administrativo.



- Definición:

Manuel Ossorio, nos define al recurso diciendo que: “es todo medio que concede la Ley procesal para la impugnación de las resoluciones judiciales, a efecto de subsanar los errores de fondo o los vicios de forma en que se haya incurrido al dictarlas.”<sup>14</sup>

En cuanto a Guillermo Cabanellas lo define así “Es la reclamación concedida por la Ley o Reglamento que formula quien se cree perjudicado o agraviado por la resolución de un juez o tribunal, planteada ante el mismo o el superior inmediato, con el fin de que la reforme o revoque.”<sup>15</sup>

Para Guasp, recurso es “la pretensión de reforma de una resolución judicial dentro del mismo proceso, en que dicha resolución ha sido dictada. El fundamento de los recursos, es por un lado, la facultad que debe de otorgarse a la parte que se considere perjudicada por una resolución para que la impugne (fundamento subjetivo), y por otro, la necesidad de lograr una depuración mejor del proceso, para culminar una sentencia o resolución justa.”<sup>16</sup>

En conclusión podemos decir que el recurso es el medio concedido por la Ley, a la parte que se considere perjudicada por la resolución, para que ésta pueda dejar sin efecto o corregir un error de fondo o de forma de que adolece la misma y que por ello perjudica al interesado.

---

<sup>14</sup> Ossorio, **Ob. Cit.** Pág. 842

<sup>15</sup> Cabanellas, **Ob. Cit.** Pág. 159

<sup>16</sup> Calderón, **Ob. Cit.** Pág.236





En cuanto al recurso administrativo tenemos en sí las siguientes definiciones:

Para Manuel Ossorio, el recurso administrativo es “cada uno de los particulares puede interponer en contra de las resoluciones administrativas y ante los propios organismos de la administración.”<sup>17</sup>

Para Guillermo Cabanellas, el recurso administrativo “Es la reclamación que un particular, tratase de persona individual o abstracta (persona jurídica), formula contra un acto o resolución de la administración pública, y ante ella para solicitar su reforma o revocación o nulidad”.

#### - **Recursos administrativos**

Son medios o instrumentos de defensa que el orden jurídico ha establecido, a fin de que en el ámbito de la esfera administrativa, los particulares afectados los puedan emplear, contra los actos o resoluciones de las autoridades administrativas, que vulneren o lesionen un derecho del recurrente (particular) para el estudio de recursos administrativos.

Para el licenciado Jorge Mario Castillo González, el recurso administrativo “es la petición que contienen la impugnación de la decisión tomada en una resolución administrativa.”<sup>18</sup>

En cuanto que el licenciado Hugo Haroldo Calderón Morales, nos manifiesta que los recursos o medios de impugnación administrativos son “un medio de control directo o

---

<sup>17</sup> Ossorio, Ob. **Cit. Pág.** 842.

<sup>18</sup> Castillo González, **Ob. Cit.** Pág. 31.



una facultad que la Ley otorga a los particulares, para oponerse a las resoluciones y actos de los órganos administrativos.”<sup>19</sup>

También nos dice al estudiar el derecho que tienen los administrados, que las decisiones que emanan de los órganos administrativos, sean basadas en el principio de legalidad y en el de juridicidad, ya descritos anteriormente en este trabajo de investigación y en lo que se denomina la justicia administrativa, los administrados tienen el poder o la facultad de exigir a los órganos administrativos que se cumplan estos supuestos.

El tratadista Fraga, manifiesta que el recurso administrativo “constituye un medio legal de que dispone el particular, afectado en sus derechos o intereses por un acto administrativo determinado, para obtener en los términos legales, de la autoridad administrativa una revisión del propio acto, a fin que dicha autoridad lo revoque, lo anule o lo reforme en caso de encontrar comprobada la ilegalidad o inoportunidad del mismo”.

Según García Oviedo, “el recurso administrativo directo de alzada, no constituye verdaderos juicios. Son meras revisiones de sus actos que efectúa la propia administración para deshacer sus errores si los hubiere. Falta en ellos la verdadera controversia, la discusión. La administración penetra así misma, en el fondo de la reclamación y resuelve según derecho; más el proveído por ello es resultado inmediato de una mera labor de revisión, en que ha faltado la controversia ordenada y profunda”

---

<sup>19</sup> Calderón Morales, **Ob. Cit.** Pág. 269.



En conclusión podemos decir que el recurso administrativo, es el medio concedido por la Ley a los particulares que se consideran perjudicados, por una resolución o acto administrativo, para que esta sea revocada, reformada o anulada, en virtud de un error de forma o de fondo de la resolución impugnada, el recurso administrativo es conocido por los propios órganos de la administración pública, a diferencia de las impugnaciones en la vía jurisdiccional, que son conocidas por órganos puramente judiciales.

Para poder utilizar la vía judicial es necesario haber concluido la vía administrativa, es decir, que la resolución cause estado o bien dicho, cuando el órgano administrativo no emita resolución y su actuación se encuentra en una negatividad al no continuar con el procedimiento o bien no se manifieste sobre la petición del particular, causando el silencio administrativo, para tener derecho a plantear la vía judicial a través del proceso contencioso administrativo, se entenderá que causan estado las resoluciones de la administración que decidan el asunto, directa o indirectamente, cuando no sean susceptibles de recurso en la vía gubernativa por haberla agotado.

#### - **Reclamación**

Es la petición que contiene el requerimiento del interesado, para que la autoridad administrativa haga uso de su facultad de revocar o modificar las resoluciones emitidas por ella misma. Los recursos administrativos se oponen a la reclamación y donde las Leyes establecen recursos, la reclamaciones no son necesarias, los recursos eliminan la posibilidad de las reclamaciones.



Las reclamaciones encajan en el derecho de petición de fundamento Constitucional y se ejercitan en cualquier momento por cualquier persona, por iniciativa propia o en respuesta al requerimiento o pedido de una autoridad administrativa, con el objeto de manifestar desacuerdo o desaprobación. La reclamación pues, obliga a la administración a emitir resolución y contra ésta si procede a interponer recurso administrativo.

Podemos decir entonces que la reclamación consiste en la petición que se le realiza a un órgano administrativo, sobre determinado asunto o materia y contra la resolución de esa petición, si es procedente interponer un recurso administrativo, de lo contrario, éste no es procedente ya que no existe una resolución al respecto.

#### **4.8.4. Clases de recursos administrativos**

Dentro de la administración pública existen dos clases de recursos puramente administrativos, aunque en la legislación reciban distinta denominación, de los cuales haremos mención de la manera siguiente:

- **Recurso de alzada:** Este recurso lo conoce y lo resuelve un órgano superior, se deriva de un asunto que ha tratado un órgano subordinado.
- **Recurso Jerárquico:** Este recurso se promueve ante un órgano superior jerárquico y el mismo órgano que emitió la resolución resuelve sobre el recurso interpuesto al mismo.



- **Oportunidad de interponer el recurso administrativo**

Para poder promover un recurso administrativo, es necesario que la persona interesada sea notificada de la resolución o el acto administrativo y a partir de esa notificación la Ley señala el recurso o impugnación a promover y el plazo dentro del cual debe de interponer.

En nuestra legislación existen varios recursos administrativos y existe una diversidad de plazos para interponerlos, según el recurso a plantear y la autoridad ante quien se interpone el mismo.

- **Presupuesto comunes para el recurso administrativo**

El licenciado Jorge Mario Castillo González, establece que todos los recursos administrativos se basan en presupuestos que son comunes para su interposición, estos presupuestos son:

a) Que la resolución administrativa sea impugnada, establece que en Guatemala las resoluciones definitivas son las únicas impugnadas mediante recurso, se excluyen de la impugnación por recursos: providencias, dictámenes, reclamos y requerimientos. ¿Qué pasa si fueran notificados? Las providencias, dictámenes, requerimientos o reclamos, no se notifican pero cuando se notifican y su contenido es desfavorable, no se impugna por medio de recurso, porque el recurso será declarado improcedente. En todo caso se impugna a través de simple memorial



que deje sin efecto la medida adoptada o se manifiesta el desacuerdo o desaprobación, este memorial provocará la emisión de alguna resolución contra la cual sí es factible de interponerse el recurso administrativo.

- b) Que lo interponga quien tenga interés o lo represente, el recurso presentado por terceros es inadmisibile y por ende es improcedente. Este criterio me parece bien acertado, con la única opinión que a manera personal me atrevo a decir, que las resoluciones administrativas no tiene que ser definitiva, de lo contrario se estaría agotando la vía administrativa y podría acudir a la vía judicial y no podría impugnar esa resolución para que la conozca y resuelva un órgano administrativo.

#### - **Elementos de los medios de impugnación o recursos administrativos**

Podemos tomar como elementos característicos más importantes los siguientes:

- a) La resolución administrativa que afecta al interesado: tiene que existir una resolución administrativa, la cual debe de estar legalmente notificada al interesado y desde ese momento y dentro de ese plazo establecido en la Ley, la persona que se considere perjudicada por la resolución tiene la facultad de impugnarla, es por ello que si no existe resolución consentida por el interesado no puede plantearse recurso alguno a esa resolución, no tiene que tener el carácter de definitiva, ya que de lo contrario se estaría agotando la vía administrativa y únicamente la vía judicial a través del proceso contencioso administrativo.



- b) Un órgano administrativo: El recurso administrativo debe de promoverse ante un órgano administrativo, ya que la resolución administrativa no tiene el carácter de administrativa, por lo que es competencia de un órgano administrativo establecido legalmente, conocer y resolver la impugnación presentada.

Como manera de ejemplo el recurso de apelación interpuesto en contra de los traslados de los servidores públicos, puede interponerse ante el director de la oficina nacional del servicio civil, ambos órganos pertenecen a la administración pública de conformidad con el Artículo 9 de la Ley del Servicio Civil.

- c) Plazo para interponer el recurso: es el límite de tiempo dentro del cual debe de promoverse el recurso. Para que una persona pueda hacer uso de su derecho de impugnación, debe cumplir con el plazo que establece la Ley para interponer el recurso correspondiente, una vez halla sido consentida la resolución a través de la notificación realizada.

Transcurrido el plazo que la Ley establece para interponer el recurso, prescribe el derecho que tiene el interesado para poder impugnar la resolución administrativa y la misma se considera aceptada y causa estado.

- d) Fijación de un procedimiento para la tramitación del recurso: La Ley debe de contener una fijación concreta del procedimiento a seguir para poder resolver el recurso, en la legislación guatemalteca de acuerdo con la autoridad ante quien se



interpone el recurso y dependiendo la clase de recurso, existen varios procedimientos para resolver el recurso interpuesto, no existe unanimidad de procedimiento, ya que cada Ley establece diferentes procedimientos administrativos y esto se debe a que como característica del derecho administrativo, este aún no ha sido modificado en la mayoría de legislaciones, como consecuencia de ello se tiende a confundir al interesado, ya que no existe un procedimiento único que sea igual para cada recurso y la autoridad que deba conocer y resolver en la Ley del servicio civil, en el recurso de apelación interpuesto en contra de traslado de los servidores públicos existen dos procedimientos, lo cual es muy difícil comprender para los interesados.

- e) Obligación legal de resolver: Luego de interpuesto el recurso, el órgano o autoridad ante quien se promovió el recurso tienen el deber de resolver o en su caso elevar las actuaciones al órgano correspondiente para que resuelva, cumpliendo con los plazos y requisitos legales.

El Artículo 28 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que los habitantes de la república de Guatemala tienen derecho a dirigir individual o colectivamente peticiones a la autoridad la que está obligada a tramitarlas y deberá resolverlas de conformidad con la Ley.





El órgano administrativo, a través de sus funcionarios, recibirá el expediente y luego de realizar un estudio del mismo, dictará una resolución administrativa revocando, modificando o confirmando la resolución impugnada.



## CAPÍTULO V

### **5. Análisis jurídico y doctrinario del Artículo 49 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial, Acuerdo número 31-2000 de la Corte suprema de justicia y su reforma por medio de el Artículo 3 del Acuerdo número 39-2003 de la Corte Suprema de Justicia.**

El análisis jurídico y doctrinario tanto del primer Artículo como su reforma, indicadas en el párrafo anterior, se hizo sobre la base de conceptos, teorías, doctrinas, sobre el procedimiento administrativo disciplinario tanto teórico como práctico, entrevistas a funcionarios que integran la estructura de la Unidad de Régimen Disciplinario del Organismo Judicial, estudio sobre la relación jurídico funcional de trabajadores-patrono, ordenamientos jurídicos en materia de servicio civil.

El ponente investigador procede a desarrollar este análisis el cual se da como consecuencia de la relación de trabajo que existe entre la entidad nominadora Organismo Judicial y los trabajadores del mismo, cuando estos últimos son denunciados por parte de particulares, partes de un proceso, los abogados auxiliares, los jefes administrativos o bien por la Supervisión Auxiliar de Tribunales, siendo de esta manera como empieza a funcionar el engranaje del procedimiento disciplinario contenido en el Capítulo II de la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial, Decreto 48-99 del Congreso de la República, engranaje este que da como resultado que inmediatamente después de la denuncia, la cual puede promoverse ante la autoridad nominadora, su delegado o ante cualquier



autoridad judicial, con ocasión de sus acciones o con motivo de ellas, al tener conocimiento que se ha cometido una falta laboral, que pueden ser catalogadas atendiendo a la gravedad, como faltas leves, faltas graves o faltas gravísimas, dicha denuncia se puede realizar en forma verbal o por escrito, pero deberá expresarse el hecho que se denuncia y de las circunstancias por las cuales tuvo conocimiento.

Éste acto introductorio al mundo del procedimiento disciplinario, debe de hacerse llegar rápidamente al sistema de recursos humanos, quien a su vez iniciará el primer diente del engranaje por medio de la Unidad del Régimen Disciplinario del Organismo Judicial, se debe establecer en este análisis primeramente, la generalidad para poder desembocar en un análisis de lo perjudicial de la reforma del Artículo 49 del Reglamento General del Servicio Civil, pues únicamente de esta manera podemos arribar al mismo, para entender la consecuencia de limitación, tergiversación y disminución de los derechos adquiridos por los trabajadores del Organismo Judicial.

Ahora bien, las partes que integran el procedimiento disciplinario, serán las personas directamente perjudicadas por las supuestas faltas disciplinarias, cometidas por un empleado o funcionario judicial, estos tienen derecho a ser citados y oídos y a ser notificados de las decisiones que tome la entidad nominadora o su delegado, asimismo, el siguiente paso después de recibida la denuncia, la autoridad nominadora por medio del sistema de recursos humanos y ésta a través de la Unidad del Régimen Disciplinario del Organismo Judicial, decidirá si admite o no para su trámite la denuncia.



Si la resolución que se emitiera fuere que no se admite para trámite la denuncia, la parte afectada se encuentra en todo el derecho y amparada por el ordenamiento jurídico interno del organismo judicial, para interponer el recurso de revisión, dentro del plazo perentorio e improrrogable de tres días siguientes de notificada la resolución que le afecta, como lo indican los Artículos 68, 72 numeral dos del Decreto número 48-99 del Congreso de la República de Guatemala.

Si la resolución emitida por la Unidad del Régimen Disciplinario del Organismo Judicial, fuere en el sentido que sí se admite a trámite la denuncia, en la misma resolución, - léase bien- citará a las partes (trabajador y denunciante) a una audiencia en un plazo que no exceda de 15 días, previniéndolas (apercibimientos) a presentar sus medios de prueba en la misma. La Unidad de Régimen Disciplinario del Organismo Judicial si lo estimare necesario, ordenará que la auditoría o la supervisión general de tribunales, según se trate de trabajadores o funcionarios administrativos o auxiliares judiciales, practiquen la investigación correspondiente.

El presente análisis jurídico realizado en éste capítulo se vuelve interesante a partir de esta etapa, pues es aquí donde los pasos o etapas a seguirse se agigantan en perjuicio del trabajador a partir de la reforma del Artículo 49 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial, lo cual acaeció el 23 de agosto de 2003, fecha en la cual marca el principio de una era totalmente ilegal, inconstitucional y a todas luces incoherente de los derechos adquiridos de los trabajadores del organismo judicial,



pues como veremos a continuación, al inicio de la audiencia las partes deberán de estar presentes... Pues bien y continuando con el trámite del procedimiento disciplinario es el momento puntual para realizar las siguientes acotaciones:

- En la resolución emitida por la Unidad del Régimen Disciplinario del Organismo Judicial, se cita al denunciado bajo apercibimiento de continuar el trámite en su rebeldía si dejare de comparecer sin justa causa, tal precepto está contenido en el Artículo 69 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, contenida en el Decreto número 48-99 del Congreso de la República de Guatemala.
- El Artículo 49 del Acuerdo Número 31-2000 de la Corte Suprema de Justicia; preceptuaba desde su vigencia, o sea desde el día 6 de julio de 2000 hasta el día 22 de agosto de 2003, que al inicio de la audiencia el denunciante debía de ratificar la denuncia, lo cual podría realizar por medio escrito o de forma verbal. Este Artículo contenía también una prevención nata o sea que consistía en que si el denunciante no comparecía a la audiencia no se podría tener por ratificada la misma.

El investigador al analizar esta posición jurídica advierte a los lectores que definitivamente el denunciante debía de estar presente al inicio de la audiencia en su oportunidad procesal en que iniciaba la misma, pues era un derecho y una obligación de ratificar la denuncia, lo cual como se establecía, podía realizarlo de forma escrita o verbal, pero la Ley era clara durante la vigencia de este Artículo que el momento procesal era al inicio de la audiencia, por lo tanto no se podía delegar esa facultad o derecho ni antes ni



después y para los casos que se suscitaron durante el tiempo de la vigencia de esta normativa, al no presentarse a la audiencia el denunciante y por ende no hacer uso de su derecho y de la fase procesal administrativa disciplinaria de ratificar la denuncia, preceptuaba la misma que no se podía por tener por ratificada, consecuentemente en todo los casos en los cuales se daba este supuesto jurídico el actuar de la Unidad del Régimen Disciplinario del Organismo Judicial era el de fraccionar una razón dentro del expediente administrativo disciplinario y con la comparecencia de la parte denunciada, en el sentido de establecer plenamente que por la falta de ratificación de la parte denunciante se archivaba el expediente disciplinario y por lo tanto se daba por finalizado el trámite del procedimiento disciplinario, por lo tanto este derecho que tenían los trabajadores del organismo Judicial, se venía abajo con la reforma de la norma legal antes citada.

- El Artículo 3 del Acuerdo número 39-2003 de la Corte Suprema de Justicia vigente desde el 23 de agosto de 2003, reforma el Artículo 49 del Reglamento General de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial contenida en el Acuerdo 31-2000 de la Corte Suprema de Justicia, reforma, que es el punto toral del presente trabajo de investigación, pues esta reforma introduce dentro del procedimiento disciplinario del organismo judicial una nueva figura y no es más que la que se adapta a los intereses del patrono y se establece en la reforma que si bien es cierto al inicio de la audiencia el denunciante deberá ratificar su denuncia y también establece que lo podrá realizar por escrito o en forma verbal, el caso es que a partir de la vigencia de esta reforma las denuncias presentadas por la supervisión general de tribunales, la auditoría del



organismo judicial o cualquier otro funcionario administrativo o judicial no requieren de ratificación, esta reforma que indica que no requiere de ratificación la denuncia presentada por estos sujetos deja en el limbo los derechos adquiridos que tenían los trabajadores antes de la reforma, pues a partir de que no es necesaria la ratificación de los sujetos, definitivamente la reforma contenida es totalmente arbitraria, ilegal, inconstitucional pues contraviene y viola flagrantemente los derechos adquiridos antes de la reforma, siendo la misma nula ipso jure, a criterio del ponente investigador, ya que es evidente la tergiversación que se ha realizado con el agravante que tampoco requieren ratificación las denuncias presentadas por los particulares cuando éstas llevan firma autentica.

- Para el sostén del análisis jurídico anteriormente descrito el ponente investigador hace énfasis en lo siguiente:
  
- El principio fundamental de la supremacía de la Constitución, se encuentra consagrado en los artículos 44, 175 y 204 de la Ley Suprema, conforme los cuales esta prevalece sobre cualquier Ley y sanciona con nulidad las Leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza.



La Honorable Corte de Constitucionalidad ha reiterado que la acción directa de inconstitucionalidad procede contra las disposiciones normativas de carácter general que contengan vicio total o parcial de inconstitucionalidad, con el objeto que de advertirse contravención al texto constitucional, se excluya del ordenamiento jurídico aquellas normas que no se adaptan con él.

De ahí que el control constitucional no se limite a la Ley stricto sensu como producto de la potestad legislativa del Congreso de la República, sino también comprenda Reglamentos y disposiciones de carácter general.

De conformidad con la normativa relacionada anteriormente, como lo fue el Artículo 49 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial contenida en el Acuerdo 31-2000 de la Corte Suprema de Justicia, los trabajadores del Organismo Judicial habían adquirido el derecho a que se archivara el expediente disciplinario como consecuencia de la incomparecencia de la parte denunciante al inicio de la audiencia a ratificar la denuncia, tal y como antes de la reforma a éste artículo se había venido realizando, pero con la reforma se disminuyó, limitó y tergiversó ese derecho y que la Constitución Política de la República garantiza, como lo son los derechos adquiridos.

Es por esta razón que dicha reforma deviene procedente excluirla del ordenamiento jurídico por ser nula de pleno derecho e inconstitucional, pues el actuar de la Corte Suprema de Justicia con la reforma va más allá de nuestro ordenamiento





jurídico pues viola flagrantemente el derecho adquirido de los trabajadores del Organismo Judicial.

Por tanto, al respecto el Artículo 44, el cual establece: Derechos inherentes a la persona humana. “Los derechos y garantías que otorga la Constitución no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana. Serán nulas ipso jure las Leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza” el Artículo 102 que establece: Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades.

El Artículo 103, que preceptúa: Tutelaridad de las Leyes de trabajo. “Las Leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes.

Especialmente el Artículo 106 del mismo cuerpo legal, estipula: Irrenunciabilidad de los derechos laborales. “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la Ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un



convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la Ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los Reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. Remata estableciendo que: En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se Interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”.

En concordancia con este texto constitucional, es desarrollado el Artículo 12 del Código de Trabajo, que preceptúa prácticamente en similar condición de tutelaridad.

El artículo 154, establece: Función pública; sujeción a la Ley. Los funcionarios son depositarios de la autoridad, responsables legalmente por su conducta oficial, sujetos a la Ley y jamás superiores a ella.”

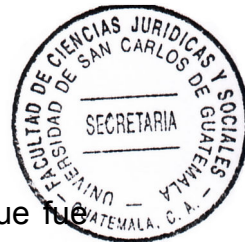
En ese sentido el investigador establece que se continúa disminuyendo, limitando y tergiversando el derecho adquirido en dicha norma reformada, pues el procedimiento disciplinario continúa aún sin la ratificación de la denuncia, basándose en una reforma ilegal, arbitraria e inconstitucional a sabiendas que es nula de pleno derecho.





## CONCLUSIONES

1. Los trabajadores del Organismo Judicial en su mayoría desconocen de los derechos adquiridos que tienen, por esa razón no hacen valer los mismos en el momento procesal de la audiencia en el proceso disciplinario que se les sigue por las supuestas faltas que se les imputan.
2. El sindicato de trabajadores del Organismo Judicial por su parte y de acuerdo a sus funciones está en la obligación de defender éste derecho, para que impere la justicia verdaderamente pronta y cumplida, tal y como lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala.
3. Debido a que la Corte Suprema de Justicia, es la principal encargada de la administración de justicia, deberá entonces aplicar el derecho adquirido de los trabajadores del Organismo Judicial, pues constituye un compromiso para el Estado, sin olvidar la protección y los intereses de la clase trabajadora.
4. La Corte Suprema de Justicia tienen la obligación de adecuar las normas relativas a los procesos disciplinarios congruentes con lo que establece nuestra Constitución Política de la República de Guatemala, con prevalencia en el cumplimiento los deberes de proporcionar igualdad a toda la clase trabajadora independientemente a la actividad que realicen, principalmente en la igualdad de asistencia a la audiencia del procedimiento disciplinario, porque tanto denunciante como denunciado deberán estar presentes para que en el momento procesal oportuno se hagan valer los derechos y las obligaciones.

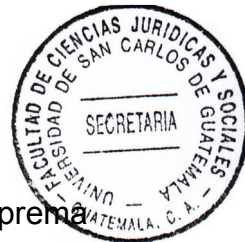


5. El trabajador debe de demostrar, que sí existió una relación de trabajo y que fue contratado por el patrono en forma verbal, quedando a criterio del juzgador (prueba en conciencia) si declara el derecho que le asiste al trabajador, aplicando la valoración de la prueba referida en su demanda y fundamentándose con los principios que informan al derecho de trabajo.



## RECOMENDACIONES

1. Que trabajadores del Organismo Judicial, se interesen en prepararse y estudiar los derechos que les asisten, porque de esa forma trabajarán respetando la relación patrono trabajador y por ende se aplicaran mejor la justicia social.
2. El Organismo Judicial debe actuar de forma objetiva de acuerdo lo que establece la Ley, en ese sentido debe de existir la suscripción del contrato individual de trabajo, para que no se violen sus derechos y condiciones mínimas de trabajo establecidas en la Constitución como en el Código de Trabajo.
3. El Sindicato de Trabajadores del Organismo Judicial debe organizar actividades para que se conozca a fondo todos los derechos y deberes que les son inherentes a sus afiliados y que existen entre el Organismo Judicial y estos últimos, asimismo deberá plantear las acciones legales en contra de las reformas a las norma internas que los afectan, siendo las principales en el caso que nos ocupa, el de plantear cualquier acción de inconstitucionalidad, ya sea en caso concreto o total por vicio parcial o total de las Leyes, pues es una de sus principales funciones como defensor de los derechos de los trabajadores del Organismo Judicial.
4. La Corte Suprema de Justicia por medio del departamento de Recursos Humanos, deben dar a conocer a sus trabajadores el contenido de las normas de la Ley del Servicio Civil, del Organismo Judicial, implementando seminarios, talleres, o cualquiera otros programas para que el derecho impere.



5. Que el Congreso, reforme el Artículo 3 del Acuerdo 39-2003, de la Corte Suprema de Justicia, en el sentido de que nuevamente se reconozca el derecho adquirido de estar presente el denunciante en el momento de la primera audiencia y si no se presenta, que no se tenga por ratificada la denuncia y por ende que se archive el expediente.



## ANEXO





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

**TESIS: ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DEL ARTÍCULO 49 DEL  
REGLAMENTO DEL SERVICIO CIVIL DEL ORGANISMO JUDICIAL, REFORMADO  
POR EL ARTÍCULO 3 DEL ACUERDO 39-2003 DE LA CORTE SUPREMA DE  
JUSTICIA.**

**Br. HENRRY ESTUARDO GONZÁLEZ Y GONZÁLEZ.**

Trabajo de Campo.

A continuación se presenta el trabajo de campo realizado, su análisis y sus resultados, el cual consistió en un cuestionario que muy amablemente fue respondido por trabajadores y funcionarios del organismo judicial.

**PREGUNTAS DE ENTREVISTA**

1. ¿Por qué cree usted que se viola los derechos adquiridos de los trabajadores del organismo judicial, cuando se inicia la audiencia dentro del procedimiento administrativo en la Unidad del Régimen Disciplinario?

A. Por no aplicación del pacto colectivo de condiciones de trabajo

B. Para no realizar la razón que la parte denunciante no se presento a ratificar la denuncia interpuesta por falta cometida en la prestación del servicio por un trabajador del Organismo Judicial.

C. Por que el trabajador no impugno de inconstitucionalidad la reforma del Artículo 49 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial.

RESPUESTA: un setenta y cinco por ciento manifestaron porque no se impugno de inconstitucionalidad la reforma efectuada al Artículo 49 del Reglamento de la Ley del



Servicio Civil del Organismo Judicial, y un veinticinco por ciento contesto que es porque no se cumplió con lo establecido en el pacto colectivo de condiciones de trabajo.

2. ¿Cree usted que esta obligado el denunciante de una falta, cometida por un trabajador del organismo judicial a presentarse a la audiencia a ratificar la misma, para que se mantenga, la presunción legal de no haber cometido la falta sin ratificación

Si

No

RESPUESTA: Un ochenta y cinco por ciento de los entrevistados manifestó que si es necesaria la ratificación de la denuncia por el sujeto que la presenta, y un quince por ciento indico que no es necesaria la ratificación de la misma.

3. ¿Cree usted que la Unidad del Régimen Disciplinario del Organismo Judicial, viola y no observa lo establecido en las Leyes y Reglamentos de trabajo en el sentido que aplica sanciones a los trabajadores de dicha institución aun cundo la reforma es perjudicial y contraviene los principios que inspiran al Derecho del Trabajo?

Si observa

No observa

RESPUESTA: Un treinta y cinco por ciento de los entrevistados mencionaron que no observan el ordenamiento jurídico, y un sesenta y cinco por ciento manifestó que si se observa la reglamentación de los trabajadores del Organismo Judicial.

4. ¿Cuál es la actitud asumida por el Sindicato de Trabajadores del Organismo Judicial en contra de la aplicación de sanciones a sus afiliados, en cuanto que no es obligatorio para el denunciante ratificar la denuncia interpuesta en contra de los trabajadores de dicha institución?



RESPUESTA: un setenta por ciento de los entrevistados manifestó que el sindicato de trabajadores no toma ningún tipo de actitud asumida por las sanciones que emite el patrono, dado que el sindicato de trabajadores actualmente es de tipo político; y un treinta por ciento indico que si toma una actitud defensora en contra de sus afiliados debido a que les brinda la asesoría por medio de abogados que prestan sus servicios profesionales al sindicato.

5. ¿Cree usted que se viola el principio de indubio pro operario, establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, así como en el Código de Trabajo, ya que debería de aplicarse la norma que más favorezca al trabajador, tal y como lo indicaba el Artículo 49 Reglamento General de la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial ?

Si

No

RESPUESTA: Un noventa por ciento de los trabajadores y funcionarios entrevistados manifiestan que si se incumple el principio de indubio pro operario porque aun existiendo dudas si el trabajador comete la falta aun así le imponen la sanción por parte del patrono, un diez por ciento dijo que no se viola el principio de indubio pro operario dado a que las sanciones impuestas por el patrono son de acuerdo al ordenamiento jurídico.

6. ¿Cree usted que derogando el Artículo 3 del Acuerdo 39-2003 que actualmente se encuentra en vigencia, el cual modifico al Artículo 49 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial, ya no se ocurría en sanciones ilegales por parte de la Unidad del Régimen Disciplinario del Organismo Judicial?

Si

No



RESPUESTA: Un ochenta y cinco por ciento de los entrevistados indicaron que aunque se reforme el ordenamiento jurídico en beneficio de los trabajadores el empleador siempre cometerá arbitrariedades en contra de los trabajadores, y un quince por ciento contestó que el empleador siempre impondrá sanciones por medio de su órgano sancionador siendo la Unidad del Régimen Disciplinario del Organismo Judicial.





## BIBLIOGRAFÍA

- CASTILLO RUIZ, Crista. **Teoría general del proceso.** ta ed.; revisada corregida y aumentada; impresos Praxis, Guatemala, 1997, 286 Págs.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado del derecho de trabajo.** Tomo I.; Ediciones El Gráfico; Buenos Aires, Argentina, 1949, 772 Págs.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual.** 6t, 1 4ª ed.; Ed. Heliasta SRL, España, 1981, 4188, Págs.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano de trabajo.** 2t, 9na ed; Ed. Porrúa. S.A. México., 1994, 581 Págs.
- FERRARI, Francisco. **Derecho de trabajo.** 4 Vols., 2da. Edición.; Ed. Depalma, Buenos Aires, Argentina, 1977, 1455 págs.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo. Guatemala** Vol. 7, Ed. Universitaria, 1,974. 196 págs.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco.** Guatemala: Vol. 1, Ed. Universitaria, 1,974. 243 págs.
- PÉREZ BOTIJA, Eugenio. **Curso de derecho del trabajo.** 2da Edición.; Ed. Tecnos, Madrid, España, 1950, 572 págs.
- ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho de trabajo I.** Guatemala 2da ed.; impresos DYM. S.A. 1998. 151 págs.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Guatemala Editorial Oscar de León Palacios, 1976. 282 págs.
- FERRARI, Francisco. **Derecho de trabajo.** Buenos Aires, Argentina. 4 Vols., 2da. Edición.; Ed. Depalma, 1977. 1455 págs.

### Legislación:

**Constitución Política de la República de Guatemala,** Asamblea Nacional Constituyente, 1985.

**Código de Trabajo.** Congreso de la Rep. de Guat. Decreto número 1441, 1961.



**Ley del Organismo Judicial**, decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala, 1989.

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

**Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo**, suscrito por trabajadores del Organismo Judicial y la Corte Suprema de Justicia. 2006.

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