

UNIVERSIDAD PANAMERICANA
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Licenciatura en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia



**Definitividad administrativa de las resoluciones
disciplinarias del Organismo Judicial**
(Tesis de Licenciatura)

Iveth Alejandra Hernández Flores

Guatemala, diciembre 2019

**Definitividad administrativa de las resoluciones
disciplinarias del Organismo Judicial**
(Tesis de Licenciatura)

Iveth Alejandra Hernández Flores

Guatemala, diciembre 2019

Para efectos legales y en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 1o, literal h) del Reglamento de Colegiación del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, **Iveth Alejandra Hernández Flores** elaboró la presente tesis, titulada **Definitividad administrativa de las resoluciones disciplinarias del Organismo Judicial.**

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Rector M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Vicerrectora Académica Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrector Administrativo M. A. César Augusto Custodio Cobar

Secretario General EMBA. Adolfo Noguera Bosque

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Decano Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera

Vice Decana M. Sc. Andrea Torres Hidalgo

Director de Carrera M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán

Coordinador de Sedes M. Sc. Mario Jo Chang

Coordinador de Postgrados y

Programa de Equivalencias Integrales M.A. José Luis Samayoa Palacios

Coordinadora de Procesos académicos Licda. Gladys Jeaneth Javier Del Cid



UPANA

Universidad Panamericana
"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, dieciocho de enero de dos mil diecinueve. -----
En virtud de que el proyecto de tesis titulado **DEFINITIVIDAD ADMINISTRATIVA DE LAS RESOLUCIONES DISCIPLINARIAS DEL ORGANISMO JUDICIAL**, presentado por **IVETH ALEJANDRA HERNÁNDEZ FLORES**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), reúne los requisitos de esta casa de Estudios, es procedente **APROBAR** dicho punto de tesis y para el efecto se nombra como Tutor al **M.A. JAIME TRINIDAD GAITÁN ALVAREZ**, para que realice la tutoría del punto de tesis aprobado.



DR. ENRIQUE FERNANDO SÁNCHEZ USERA
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

Jaime Trinidad Gaitán Alvarez

abogado y notario

Ciudad de Guatemala 25 de julio de 2019.

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

Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como tutor del estudiante Iveth Alejandra Hernández Flores, carné 1224770. Al respecto se manifiesta que:

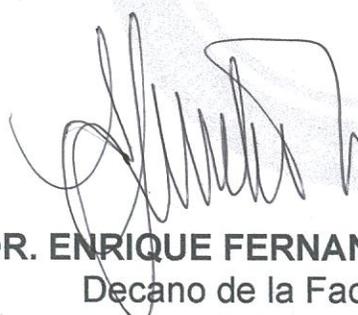
- a) Brindé acompañamiento al estudiante en referencia durante el proceso de elaboración de la tesis denominada "**Definitividad administrativa de las resoluciones disciplinarias del Organismo Judicial**".
- b) Durante ese proceso le fueron sugeridas correcciones que realizó conforme los lineamientos proporcionados.
- c) Habiendo leído la versión final del documento, se establece que el mismo constituye un estudio serio en torno al tema investigado, cumpliendo con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

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

Atentamente,


Jaime Trinidad Gaitán Alvarez
*Jaime Trinidad Gaitán Alvarez
Abogado y Notario*

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, uno de agosto de dos mil diecinueve. -----
En virtud de que el proyecto de tesis titulado **DEFINITIVIDAD ADMINISTRATIVA DE LAS RESOLUCIONES DISCIPLINARIAS DEL ORGANISMO JUDICIAL**, presentado por **IVETH ALEJANDRA HERNÁNDEZ FLORES**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), ha cumplido con los dictámenes correspondientes del tutor nombrado, se designa como revisor metodológico al **LIC. RUBÉN EMILIO NOGUERA**, para que realice una revisión del trabajo presentado y emita su dictamen en forma pertinente.



DR. ENRIQUE FERNANDO SÁNCHEZ USERA
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

c.c. Archivo

Guatemala 30 de septiembre 2019

Señores Miembros

Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia

Universidad Panamericana

Presente

Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como revisor de la tesis del estudiante **Iveth Alejandra Hernández Flores**, carné **201224770**, titulada **Definitividad administrativa de las resoluciones disciplinarias del organismo judicial.**

Al respecto me permito manifestarles que, la versión final de la investigación fue objeto de revisión de forma y fondo, estableciendo que la misma constituye un estudio serio que cumple con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

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

Atentamente,



Rubén Emilio Noguera

ABOGADO Y NOTARIO

Rubén Emilio Noguera

Abogado y notario

ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: IVETH ALEJANDRA HERNÁNDEZ FLORES
Título de la tesis: DEFINITIVIDAD ADMINISTRATIVA DE LAS RESOLUCIONES DISCIPLINARIAS DEL ORGANISMO JUDICIAL

El Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el (la) estudiante: ha desarrollado el proceso de investigación y redacción de su tesis de licenciatura.

Segundo: Que tengo a la vista los dictámenes del Tutor y Revisor, en donde consta que el (la) estudiante en mención ha completado satisfactoriamente los requisitos académicos y administrativos vigentes para el desarrollo de la Tesis de Licenciatura.

Tercero: Que tengo a la vista el documento, *declaración jurada del estudiante*, donde consta que el (la) estudiante autor de la presente tesis manifiesta, bajo juramento, que ha respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y ha reconocido los créditos correspondientes; así como la aceptación de su responsabilidad como autor del contenido de su Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

Se autoriza la impresión del documento relacionado en el formato y características que están establecidas para este nivel académico.

Guatemala, 03 de diciembre de 2019.

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"



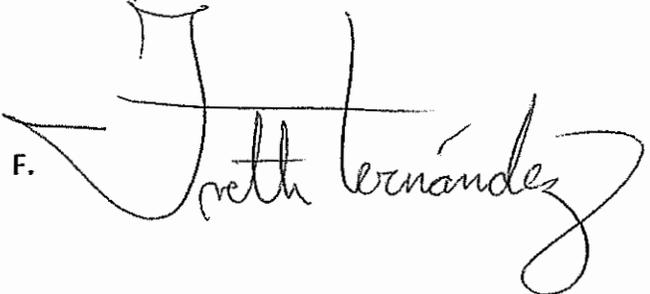
Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia





En la ciudad de Guatemala el veintinueve de noviembre del año dos mil diecinueve siendo las nueve horas en punto, yo Vivian Karina Hernández Figueróa, Notaria, me encuentro constituida en la sede central de la Universidad Panamericana, ubicada en la diagonal treinta y cuatro, treinta y uno guion cuarenta y tres zona dieciséis, de esta ciudad capital, en donde soy requerida por **IVETH ALEJANDRA HERNÁNDEZ FLORES**, de veintisiete años de edad, soltera, bachiller en ciencias y letras, quien se identifica con Documento Personal de Identificación con Código Único de Identificación numero dos mil ciento once espacio sesenta y ocho mil ciento ochenta y uno espacio cero ciento uno (2111 68181 0101) extendido por el Registro Nacional de las Personas (RENAP) de la república de Guatemala. El objeto del requerimiento, es hacer constar su **DECLARACION JURADA** de conformidad con las siguientes cláusulas: **PRIMERA:** Manifiesta IVETH ALEJANDRA HERNÁNDEZ FLORES, bajo solemne juramento de Ley y advertida de la pena relativa al delito de perjurio, ser de los datos de identificación personal consignados en la presente y que se encuentra en el libre ejercicio de sus derechos civiles. **SEGUNDA:** continua manifestando bajo juramento la requirente: i) ser autora del trabajo de tesis titulado "Definitividad administrativa de las resoluciones disciplinarias del Organismo Judicial"; ii) haber respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y reconocido los créditos correspondientes; iii) aceptar la responsabilidad como autora del contenido de la presente tesis de licenciatura. No habiendo nada más que hacer constar, finalizo el presente instrumento en el mismo lugar y fecha de inicio, treinta minutos después, la cual consta de una hoja de papel bond, impresa de ambos lados, la cual numero, sello y firmo, a la cual le adhiero los timbres para cubrir los impuestos correspondientes que determinan las leyes respectivas: un timbre notarial del valor de diez quetzales con serie y numero AO guion cero doscientos ochenta y ocho mil novecientos ochenta (AO-0288980) y un timbre fiscal del valor de cincuenta centavos con número siete millones cuarenta y

cuatro mil cien (7044100). Leo lo escrito a la requirente quien enterada de su contenido, objeto, validez y demás efectos legales, la acepta ratifica y firma con la Notaria que autoriza. **DOY FE DE TODO LO EXPUESTO.**

F. 

ANTE MI:



Vivian Karina Hernández Figueroa
Abogada y Notaria

Dedicatoria

A Dios, con eterna gratitud, por darme la fuerza y voluntad para llegar hasta este momento en mi vida, por estar presente siempre, por todas sus bendiciones y darme ese soplo divino que solo el Espíritu Santo, que es fuente de luz, puede dar. A María Auxiliadora por guiar mis pasos y estar siempre a mi lado.

Con especial agradecimiento a la licenciada Karla Elizabeth Flores López por ser mi maestra de vida, por todo su apoyo, esfuerzo, por su valentía, sabiduría y por ser mi ejemplo a seguir, con mucho amor, te amo madre.

A mi hermano, Julio Alberto Hernández Flores, por ser mi alma gemela, compañero de vida y aventuras, por ser ese complemento perfecto que da equilibrio a mi vida.

A la licenciada Vivian Karina Hernández Figueroa, por ser la hermana que Dios me permitió conocer en esta vida y por hacer de la carrera universitaria algo especial.

Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
Estado de Guatemala	1
Organismo Judicial	2
Proceso administrativo disciplinario	5
Antecedentes	8
Unidad de régimen disciplinario	10
Procedimiento administrativo disciplinario	13
Recursos de revocatoria y revisión	16
Recurso de apelación	19
Fallos de la Corte de Constitucionalidad	21
Definitividad administrativa	29

Legislación aplicable	32
Instancias donde se conoce el procedimiento disciplinario	42
Tribunales de Trabajo y Previsión Social	45
Acción Constitucional de Amparo	47
Soluciones alternativas	49
Integración alternativa de cámara de Corte Suprema de Justicia	51
Sala de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social conociendo en única instancia	53
Fallo de la Corte de Constitucionalidad resolviendo la acción constitucional de amparo de fondo	56
Modificación en la jerarquía de los funcionarios que conocen de los recursos administrativos en materia disciplinaria	58
Conclusiones	63
Referencias	65

Resumen

En Guatemala el proceso administrativo disciplinario del Organismo Judicial es poco conocido y muy importante, en virtud de que es la única manera que tiene la población guatemalteca, de contribuir a la reducción de faltas laborales por parte de los trabajadores de dicho organismo; mismo que es el ente encargado de impartir justicia en toda la República de Guatemala.

El presente artículo especializado examinó las instancias administrativas y judiciales, de las cuales es susceptible el procedimiento administrativo disciplinario y proceso de judicialización de dicho procedimiento, por medio de una sentencia de amparo de la Corte de Constitucionalidad; de la misma manera, determinó alternativas útiles e idóneas para el estudiante y profesional del derecho, con la finalidad de que se tramite de manera correcta el procedimiento que conoció el Presidente y los magistrados de la Corte Suprema de Justicia, constituidos en una cámara específica, para evitar que luego de que dichos magistrados han conocido un procedimiento, se inicie un proceso ordinario laboral, el cual es susceptible de sus propios recursos y luego de amparo.

Palabras Clave

Organismo Judicial. Amparo. Corte de Constitucionalidad. Corte Suprema de Justicia. Régimen Disciplinario.

Introducción

El trabajo de grado que a continuación se presentará, nace de necesidad que actualmente existe dentro del Organismo Judicial, para regular el procedimiento administrativo disciplinario de sus trabajadores. Ya que el mismo es conocido de manera administrativa y posterior a ello, en algunos casos, de manera judicial. En tal sentido, Corte de Constitucionalidad, ha considerado en reiterados fallos que son los tribunales de trabajo y previsión social los competentes para conocer asuntos que deberán dilucidarse entre patronos y trabajadores. Es entonces cuando se iniciará un proceso ordinario laboral y deberá conocerse todo el proceso nuevamente, sin tomar en cuenta la definitividad administrativa, haciendo la acotación que recursos administrativos los conocerá la Corte Suprema de Justicia, ya sea su Presidente o sus Cámaras.

Se tendrá como objetivo general el análisis de la sentencia de la Corte de Constitucionalidad, en donde considera que son los tribunales de trabajo y previsión social, los que deberán conocer de un proceso disciplinario administrativo fenecido. Por esa razón, se realizará el detallado estudio de sentencias de amparo que fallaron en ese sentido y provocaron que dicho procedimiento se convirtiera, de un proceso administrativo disciplinario a un procedimiento judicial.

En los objetivos específicos, se examinarán las instancias administrativas y judiciales, de las cuales son susceptibles los procesos administrativos disciplinarios del Organismo Judicial. Y se determinarán alternativas útiles para otorgar herramientas idóneas. Enfocadas al estudiante y profesional del derecho, enfocadas a la correcta tramitación de las instancias del proceso administrativo disciplinario del Organismo Judicial.

Dentro del contexto social, el presente trabajo de grado, tiene una gran importancia puesto que, el Organismo Judicial con sus más de once mil trabajadores, tendrán herramientas útiles que le serán proporcionadas a lo largo del mismo; se explicará cuáles serán los beneficios que se obtendrán respecto a reglamentar todo el procedimiento administrativo disciplinario de dicho organismo, un ejemplo de ello sería que se conozca de manera expedita y que se aceleren las instancias y recursos a las que está afecto dicho procedimiento.

En el contexto científico, el trabajo de grado que a continuación se presentará, aportará un análisis completo desde el inicio del procedimiento administrativo disciplinario del Organismo Judicial, la explicación detallada de todos los recursos, y las posibles soluciones alternativas a la judicialización de dicho procedimiento que actualmente existe y que no tiene una solución concreta, ni existe un libro, reglamento, o ley que atienda a dicha problemática.

La metodología de investigación que se utilizará es analítico – deductivo, ya que estará realizando un estudio de las consecuencias que se derivan de las distintas instancias por las cuales recorre el proceso administrativo disciplinario del Organismo Judicial, también se analizarán fallos de la corte de constitucionalidad que resuelven acciones constitucionales de amparo.

Se explicará a detalle el proceso administrativo disciplinario del Organismo Judicial desde sus antecedentes, se expondrá como fue la creación de la Unidad de Régimen Disciplinario, se detallará el procedimiento administrativo disciplinario, se explicaran los recursos de revocatoria y revisión, apelación, los fallos de la Corte de Constitucionalidad; se explicará como debería de considerarse la definitividad administrativa y se realizará un desglose de toda la legislación que podrá ser aplicable al presente tema.

Finalmente, se propondrán soluciones alternativas tales como la integración de la cámara de la corte suprema de justicia de manera alternativa; que la salas de corte de apelaciones de trabajo y previsión social conozcan en única instancia; así mismo, se propondrán alternativas respecto al fallo de la Corte de Constitucionalidad que resuelve la acción constitucional de amparo y la modificación de la jerarquía de los funcionarios que conocen de los recursos administrativos, en materia disciplinaria dentro del Organismo Judicial.

El estado de Guatemala

El estado de Guatemala, tiene como pilar fundamental la Constitución política que lo rige, misma que tiene como objeto, garantizar y proteger a la persona humana y a la familia, teniendo como fin supremo el bien común; así como la garantía de asegurar que los habitantes de la República tengan derecho a la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona.

Es de esta manera, que para el correcto desarrollo y ejecución de todas las garantías establecidas en dicha legislación, fue necesario que se crearan tres organismos: ejecutivo, legislativo y judicial, mismos que se integran, complementan y perfeccionan entre si, el Organismo Ejecutivo, está presidido por el Presidente de la República, que es el jefe del Estado de Guatemala y quien ejerce las funciones designadas al Organismo Ejecutivo por mandato del pueblo, es decir electo por el mismo de manera democrática.

El Organismo Ejecutivo tiene como máximas autoridades que actuarán junto con el presidente y vicepresidente de la República, a los ministros y viceministros de su gabinete de gobierno, algunas de sus funciones es cumplir y hacer cumplir la leyes, la seguridad de la nación, ejercer la fuerza pública, dirigir la política y la relaciones internacionales, entre

muchas otras, que son de vital importancia para la ejecución del concepto de estado que reza la Constitución.

El Organismo Legislativo, como bien lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 157 tiene conferida la potestad legislativa, compuesto por diputados electos por el pueblo, para un periodo de cinco años pudiendo ser reelectos; armoniza con los otros dos poderes del Estado, ya que dentro de sus atribuciones se encuentra la de creación de leyes, dentro de las cuales se encuentran normativas aplicables específicamente para que el organismo judicial imparta justicia dentro de los procedimientos establecidos y creados por medio del Organismo Legislativo. Asimismo elegir a los funcionarios que de conformidad con la ley deban ser designados por el congreso, entre estos se encuentran los magistrados de la Corte Suprema de Justicia, integrándose de esta manera con el Organismo Judicial para el perfeccionamiento del mismo.

Organismo Judicial

El Organismo Judicial, es uno de los tres organismos del Estado, imparte justicia por medio de jueces y magistrados, quiénes son independientes en el ejercicio de sus funciones, tal y como se plasma en el artículo 203 de la Constitución Política de la República de

Guatemala, en donde establece que dichos jueces y magistrados son independientes en el ejercicio de sus funciones y únicamente están sujetos a la Constitución de la República y demás leyes.

Dicho organismo del estado, tiene independencia y potestad para juzgar, sus máximas autoridades son los 13 magistrados de la Corte Suprema de Justicia, misma que está conformada de la siguiente manera: el Presidente, que fungirá en ese cargo por el periodo de un año, quién es también el presidente del Organismo Judicial y es electo democráticamente por los 13 magistrados ya mencionados; así también, está conformada por tres cámaras: Cámara Civil, Cámara Penal y Cámara de Amparo y Antejudio, cada una de estas se integra por un presidente y tres magistrados vocales, es decir, que cada una de las tres cámaras cuenta con cuatro magistrados, más el presidente de dicha corte.

Tal y como lo establece la Ley del Organismo Judicial en el artículo 76, los asuntos sometidos al conocimiento de una cámara serán sustanciados por el presidente de ella y resueltos por mayoría de votos de sus integrantes, dicho artículo prevé los casos de empate, puesto que son cuatro los integrantes de cada cámara, en tal virtud, también estipula que en caso de empate, el presidente de la Corte Suprema de Justicia se integrará a la cámara correspondiente. Es de hacer mención que dicha

ley también establece que dicha ley establece también la Corte Suprema de Justicia tiene jurisdicción en toda la República para conocer de los asuntos judiciales que le competen de conformidad con la ley y que la misma es el tribunal de superior jerarquía.

Lo anterior, denota la importancia de los asuntos que conoce dicha corte, dentro de los cuales, una de sus funciones importantes es la de conocer los referente a todo el personal administrativo, judicial y técnico que labora para el Organismo Judicial, es decir, la clasificación de puestos, la contratación de personal, la organización de unidades y dependencias, la creación de juzgados, sala de corte de apelaciones y demás departamentos necesarios para el funcionamiento adecuado e integral dentro de dicho poder del Estado.

El Organismo Judicial, cuenta con una gran cantidad de dependencias y departamentos para el funcionamiento integral del mismo, tales como centro de información, desarrollo y estadística judicial, asesoría jurídica, auditoría interna, supervisión general de tribunales, escuela de estudios judiciales, unidad de la mujer y análisis de género, centro de gestión penal, archivo general de tribunales, almacén judicial, unidad de antecedentes penales, centro de informática y de telecomunicaciones, gerencia financiera, gerencia administrativa, gerencia de recursos humanos; dichos departamentos, desarrollan funciones de suma

importancia, puesto que sin ser judiciales ni impartir directamente la justicia, coadyuvan en la administración de la misma.

De la misma forma, el Organismo Judicial necesita mecanismos para poder controlar, supervisar y sancionar a los trabajadores de dicho organismo del Estado, con la finalidad de cumplir con todo lo que el control de convencionalidad y normativa vigente regula al respecto, es decir, que crea un mecanismo de coerción para que los empleados del mismo cumplan con sus funciones y obligaciones para así tener un buen funcionamiento de la administración de justicia, que con lleva seguridad y certeza jurídica a los habitantes de la República de Guatemala.

Proceso administrativo disciplinario

El proceso administrativo disciplinario, es el conjunto de pasos ordenados y previamente establecidos por medio del cual se dilucida si se sanciona o no a un trabajador, esto en cualquier dependencia del estado, al igual que dentro del Organismo Judicial; dicho proceso inicia con una queja que puede ser interpuesta por algún empleado de dicho organismo o por alguna persona particular, o bien la certificación de lo conducente en cualquier tipo de proceso, incluso de los conocidos por la Unidad del Régimen Disciplinario del sistema de recursos humanos.

Este proceso se conforma de todas sus instancias, desde la interposición de la queja, o también llamada denuncia, hasta que se encuentre firme la decisión de declarar con lugar o sin lugar dicha queja, y si pues el caso la imposición y ejecución de la sanción correspondiente.

El proceso administrativo disciplinario debe estar desprovisto de formalismos, tramitarse de una manera expedita y contar con todas las garantías del derecho sancionador, tal y como lo establece la Carta Iberoamericana de la Función Pública, de la cual Guatemala es signatario, aprobada en la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y reforma del Estado, en junio de 2003 y respaldada por la XII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno, a iniciativa del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo -CLAD- y del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de Naciones Unidas, la cual en el capítulo IV, numeral 44 establece:

Los procedimientos disciplinarios deben permitir corregir con eficacia, agilidad y ejemplaridad las conductas inadecuadas de los empleados públicos. El régimen disciplinario se basará en la tipificación de las infracciones, la graduación proporcional de las sanciones, la imparcialidad de los órganos que instruyen y resuelven los procedimientos, el carácter contradictorio de éstos, y la congruencia entre hechos probatorios y resoluciones. Los afectados por un procedimiento disciplinario deberán contar con todas las garantías propias del derecho sancionador.

Lo anterior, enfocado a que la eficacia y agilidad de la que habla la mencionada carta, debe también aplicarse a la legislación guatemalteca, específicamente en procesos administrativos disciplinarios, esto amerita que todo el proceso administrativo sea tramitado en el menor tiempo posible, lo cual está regulado en la ley, ya que según la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial en el artículo 70, y el artículo 42 del Reglamento Interno de Funciones y Atribuciones de la Unidad de Régimen Disciplinario del Sistema de Recursos Humanos del Organismo Judicial, el procedimiento administrativo disciplinario debe realizarse en un periodo de tres meses.

Por otra parte, no se menciona el plazo máximo en que se deberían de conocer los recursos afectos a dicho procedimiento administrativo, hasta su finalización definitiva, evidenciándose el primer problema, puesto que, en los varios mecanismos de defensa posibles, una vez notificada una resolución final de la Unidad de Régimen Disciplinario, no se contempla dicho plazo para el resto de funcionarios de manera general, es decir que no existe un plazo máximo de un año, por ejemplo, para que el proceso cause estado.

El proceso administrativo disciplinario del Organismo Judicial es la manera más efectiva de coadyuvar a la aplicación de justicia en Guatemala, debido a que los trabajadores de dicho organismo tal y

como lo establece su Ley de Servicio Civil, tienen el conocimiento que los atrasos injustificados, la negligencia en el cumplimiento de los deberes propios de su cargo, el no guardar discreción debida, la conducta o tratos discriminatorios, asistir en estado de ebriedad a trabajar, ocultar información, abandonar el trabajo sin causa justificada, portar armas, por mencionar algunos ejemplos; tendrán una consecuencia traducida en amonestaciones, sanciones y hasta destitución.

Es de esta forma, que el Organismo Judicial imparte justicia por medio de todas las personas que trabajan en él; anteriormente el proceso administrativo disciplinario de dicho organismo era uno solo para personal administrativo, técnico, judicial y funcionarios públicos como jueces y magistrados, posteriormente se creó la Ley de la Carrera Judicial y esto dividió a las autoridades que conocen de dicho proceso disciplinario y la competencia que tiene el Consejo de la Carrera Judicial y la Unidad de Régimen Disciplinario.

Antecedentes

En principio es necesario explicar que es el Proceso Administrativo Disciplinario dentro del Organismo Judicial, en esencia se encuentra inmerso en una rama del Derecho Administrativo, que tiene relación

con el Derecho Constitucional, Penal, Civil, de Familia, Laboral y de cuantos tipos de procesos sean conocidos en el Organismo Judicial, ya que en la Unidad Régimen Disciplinario, se conocen las faltas cometidas por los trabajadores del mencionado organismo del Estado, y ello supone que dicha Unidad conozca dentro del ámbito de todas las ramas de derecho, inclusive hasta los jueces comunitarios, quienes imparten justicia según el derecho consuetudinario. Atendiendo a lo establecido en el artículo 6 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, actualmente dicha unidad, conoce de faltas cometidas por auxiliares judiciales y trabajadores administrativos y técnicos.

En el año 2000 se creó la Unidad de Régimen Disciplinario y desde ese momento conoció de toda queja interpuesta en contra de cualquier personal administrativo, judicial, jueces y magistrados y no fue sino hasta el año 2013, que se creó la Junta de Disciplina Judicial, la cual tiene competencia para conocer de denuncias en contra de jueces y magistrados; enfocando de esta manera la competencia del Régimen Disciplinario únicamente a auxiliares judiciales, personal administrativo y técnico.

En un principio, no existieron muchas quejas, ya que se desconocía por parte de la población la regulación que creó una Unidad específica para procedimientos disciplinarios, en la actualidad, se reciben más de 1400

quejas al año en contra de trabajadores que se supone, han cometido faltas o delitos. Lo anterior, sin tomar en cuenta las denuncias presentadas en la Junta de Disciplina Judicial, que si bien es cierto son en contra de trabajadores del Organismo Judicial, esta solamente son de quejas interpuestas en contra de jueces y magistrados.

Es de hacer mención que desde la creación de la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial, se contemplaron los recursos de revisión, revocatoria y apelación, contraviniendo a los principios que rigen esta rama del derecho; ya que si uno de sus pilares es el poco formalismo, no es lógico la existencia de tanto recurso y que se conozcan por magistrados de la Corte Suprema de Justicia, como se explica con posterioridad.

Unidad de régimen disciplinario

La Unidad de Régimen Disciplinario del Organismo Judicial, es la mejor herramienta con la que cuenta la población guatemalteca para poder hacer que se cumpla la misión y visión del Organismo Judicial, ya que es la manera en la que se le puede hacer saber a la entidad nominadora, que en este caso es dicho organismo, cuando algún trabajador que coadyuva con la administración de justicia, ha incurrido

en falta leve, grave, gravísima o incluso en algún delito, incumpliendo con sus atribuciones, iniciando un procedimiento disciplinario.

El Reglamento Interno de Funciones y Atribuciones de la Unidad de Régimen Disciplinario del Sistema de Recursos Humanos del Organismo Judicial, establece en el artículo 1 lo siguiente:

Unidad adscrita a la Gerencia de Recursos Humanos del Organismo Judicial, encargada de dar cumplimiento a la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial y además ordenamientos jurídicos en el desarrollo del procedimiento disciplinario, tiene a su cargo recibir, tramitar y resolver todas las denuncias contra auxiliares judiciales, personal administrativo y técnico que labora para el Organismo Judicial y la Corte Suprema de Justicia.

Es propio acotar que más que una denuncia, es una queja aunque el citado artículo así lo rece, la unidad que conoce en primera instancia en el proceso de mérito, debe velar por que se cumplan con los principios que fundamentan el Derecho Constitucional, el Derecho Sancionador y el Derecho Laboral como se encuentra establecido en el artículo 5 de la Ley de Servicio Civil, en donde se norma que cualquier caso que no prevea dicha ley, deba ser resuelto de conformidad con los principios fundamentales, doctrina, equidad, leyes comunes y los principios generales del derecho; es decir que esta misma ley reconoce ciertas lagunas o falta de legislación, por lo tanto regula la opción de complementar con otras leyes.

A su vez, el artículo 3 del reglamento en mención establece que dichos principios son los siguientes: “a. Celeridad, siendo los plazos legales considerados como máximos sin que su disminución afecte los derechos de las partes; b. Concentración, debiendo realizarse todas sus fases en una sola audiencia; c. Oralidad; y d. Inmediación” dichos principios son medulares en la tramitación del procedimiento administrativo disciplinario.

Si bien es cierto, los principios, tienen la finalidad y significado de celeridad, concentración y desprovisto de formalidades, las instancias y recursos por mecanismos de defensa los que puede ser sometido, no ya que posterior a que la queja sea conocida por la Unidad de Régimen Disciplinario, está afecta a ser conocida por la Gerencia General del Organismo Judicial, Presidencia de dicho organismo y una cámara específica de la Corte Suprema de Justicia, dependiendo del área en donde el trabajador denunciado preste sus servicios, como se expone más adelante, esto en cuanto a su parte recursiva. El sistema de Recursos Humanos del Organismo Judicial se integra por la Unidad de Clasificación de Puestos y Administración de Sueldos, Dotación, Administración, Unidad de Régimen Disciplinario y Desarrollo Integral, es decir, que la Unidad de Régimen Disciplinario se encuentra adscrita a la Gerencia General del Organismo Judicial.

El Régimen Disciplinario, se encuentra conformado por dos sedes, la más grande se encuentra en el municipio y departamento de Guatemala y la segunda se encuentra en el departamento de Quetzaltenango. Dicho régimen está integrado, actualmente por una Coordinadora General encargada de ambas sedes; siete coordinadores adjuntos, cada coordinador adjunto, tiene un oficial, éstos son los encargados de la tramitación del proceso administrativo; notificadores que son los encargados de hacer saber las resoluciones a las partes, secretarías administrativas, asesores y personal de mantenimiento. En la sede de Quetzaltenango, se encuentran adscritos dos coordinadores adjuntos con su respectivo oficial. Evidentemente, cinco de dichos coordinadores fungen en la sede central de Guatemala.

Procedimiento administrativo disciplinario

Para que la unidad en mención tenga un funcionamiento adecuado, la Corte Suprema de Justicia, ha provisto el acuerdo número 094/013 en donde se establecen la reglamentaciones, funciones y atribuciones de todo el personal que conforma la Unidad de Régimen Disciplinario; tal y como se establece a partir del artículo 13 de dicho reglamento.

Las partes procesales, según el artículo 15 del reglamento mencionado, son el denunciante, necesario para que se inicie con el procedimiento; el ente investigador a través del delegado respectivo y el denunciado o denunciada, dicha persona, debe acudir con todos sus medios de prueba a la audiencia respectiva. Misma en donde los coordinadores adjuntos, deben hacer saber a la persona denunciada el hecho que se le atribuye, persona que acepta o no el hecho del cual se le denuncia; las partes aportan la prueba que estiman pertinente y las conclusiones derivadas de la audiencia.

El procedimiento administrativo disciplinario debe dilucidarse, luego de la audiencia *ut supra* identificada, por medio de una resolución final, la cual según el artículo 41 del Reglamento del Régimen Disciplinario, debe dictarse dentro de los tres días hábiles siguientes; es poco tiempo para analizar y realizar los resultados de los procedimientos administrativos disciplinarios, ya que tomando en cuenta que en la práctica existen diversos Juzgados y Unidades dentro del citado Organismo, dentro de los cuales la carga de trabajo es tan alta que se hace importante que los plazos otorgados por las leyes y reglamentación actuales sean ampliados ya que los atrasos en revisiones que realizan periódicamente los secretarios, resulta ser un trabajo minucioso y voluminoso.

Dicha carga voluminosa de trabajo, se considera y se analiza en la resolución final, para determinar si la persona denunciada es la responsable de la falta o faltas endilgadas. En las resoluciones finales es en donde se considera desde el momento en que se interpuso la queja, lo que los entes investigadores recomendaron, todo lo que sucedió en la audiencia que se señaló para el efecto, es decir si el denunciado aceptó o no el hecho del cual se le señaló, las pruebas que se aportaron y las conclusiones a las que se llegaron, los coordinadores del régimen deciden desde declarar con o sin lugar la queja presentada, cuantos días se le impondrán de suspensión sin goce de salario o si fuese una falta leve, certificar a los jefes inmediatos del trabajador denunciado para que sea sancionado verbalmente o por escrito.

Asimismo en algunas ocasiones es necesario certificar lo conducente ya sea el ministerio público por algún delito cometido o a la junta de disciplina judicial en virtud del hallazgo de una falta cometida por algún juez o magistrado. En ese momento del proceso, las partes tienen dos mecanismos de defensa en contra de dicha resolución final, ya sea el recurso de revocatoria o de revisión.

Recursos de revocatoria y revisión

Una vez se notifica la resolución final de la Unidad de Régimen Disciplinario, en donde se declara con lugar o no la queja interpuesta y se sanciona al trabajador dependiendo de la gravedad de la falta cometida, se pueden interponer los recursos de revocatoria y revisión. El recurso de revisión procede en contra de las resoluciones administrativas que no admiten a trámite la denuncia y en contra de las resoluciones que imponen una sanción, dicho recurso se interpone ante la autoridad administrativa que lo conocerá, dentro del plazo de los tres días siguientes de haber sido notificado el denunciado, lo anterior según lo establecido en el artículo 72 y 73 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial.

El recurso de revisión se interpone ante la Gerencia General y es importante manifestar que se realiza nuevamente una investigación para entrar a analizar el fallo de tal recurso; dicha gerencia rechaza sin entrar a considerar de fondo la interposición del recurso, siempre que el mismo se haya interpuesto en contra de una resolución final que declara con lugar la queja presentada en contra del trabajador, ya que en esencia, la finalidad del recurso de revisión es considerar el por qué no se admitió para su trámite una queja. Una vez resuelto el recurso de revisión, no hay manera de interponer otro recurso, es decir que en ese momento se agota la definitividad administrativa.

El recurso de revocatoria es conocido por el Presidente de la Corte Suprema de Justicia y del Organismo Judicial, en este dicho caso, no se realiza otra investigación, sino solamente realiza un análisis de las actuaciones, ya que al momento de la interposición del recurso de revocatoria, la Unidad de Régimen Disciplinario envía el expediente original a la Secretaría de la Presidencia de la Corte Suprema de Justicia para que del análisis del mismo, el presidente de dicho organismo de Estado emita una resolución en donde confirme, modifique o revoque la resolución que dio origen al recurso, es decir de la resolución final, que análogamente hace las veces de una sentencia, ya que con lleva y cumple con todas las características de la misma.

Dicho lo anterior, se aclara que no es posible interponer el recurso de revisión en contra del fallo que conoció del recurso de revocatoria o viceversa, ya que al conocerse del recurso de revisión, no cabe mecanismo de defensa alguno, a excepción de la acción constitucional de amparo, ya que no hay ámbito que no sea susceptible del mismo. Y luego de conocerse del recurso de revocatoria, la ley establece que solo puede ser interpuesto el recurso de apelación, mismo que se detallará en el capítulo siguiente, es decir, que si se interpone en este punto el recurso de revisión, sería rechazado.

Se hace la acotación que es posible interponer el recurso de revocatoria y el de revisión de manera conjunta, pero no tendría objeto, en virtud de que ambos recursos atienden a resoluciones de distinta naturaleza, ya que si la Unidad de Régimen Disciplinario del Organismo Judicial dicta una resolución que no da trámite a la queja interpuesta, el recurso de revocatoria no sería de utilidad, puesto que no atendería a los presupuestos establecidos en ley. Por otra parte, si alguna de las partes interpone el recurso de revisión en contra de una resolución final que declara con lugar la queja interpuesta en contra del trabajador, sería rechazado, puesto que el supuesto para interponer dicho recurso es que debe interponerse en contra de una resolución que no admite para su trámite la queja que se conoce. Es decir, que si una parte interpone ambos recursos de los coordinadores de la Unidad de Régimen Disciplinario, uno de los dos recursos será rechazado y al otro se le dará trámite.

Una vez emitida y notificada la resolución que falla en contra del recurso de revocatoria, el denunciado puede interponer el recurso de apelación, en contra de dicho fallo, con la finalidad de que confirme, modifique o revoque lo resuelto por el Presidente de la Corte Suprema de Justicia.

Recurso de apelación

El recurso de apelación, es el que se dirige en contra de la resolución que resuelve el recurso de revocatoria, y se interpone ante la Cámara de la Corte Suprema de Justicia a la que pertenece el trabajador del Organismo Judicial, es decir, sí el trabajador se encuentra prestando sus labores en un Juzgado de Primera Instancia Penal y le es pertinente interponer dicho recurso, lo hará ante la Cámara Penal de la Corte Suprema de Justicia del Organismo Judicial; sí el trabajador se encuentra en funciones en un Juzgado de Paz Civil, lo deberá de interponer ante Cámara Civil de dicha Corte, y así con las distintas ramas del derecho en donde el Organismo Judicial tiene competencia.

Una vez resuelto el recurso de apelación, no cabe ningún otro mecanismo de defensa administrativo, ya que éste es el que agota la definitividad del proceso administrativo disciplinario, cuando la decisión de la Unidad de Régimen Disciplinario haya sido admitir a trámite la denuncia y previo a ello se haya interpuesto el recurso de revocatoria en contra de la resolución final.

En ese punto del proceso, si es que alguna de las partes considera que existe alguna violación de garantía constitucional, es posible la interposición de una acción constitucional de amparo, es decir que no

hay ningún otro recurso administrativo que pueda ser interpuesto, afirmando con esto que se agota la definitividad administrativa; esto supone, como derecho administrativo que es el disciplinario, que la Corte de Constitucionalidad debería de conocer de dicha acción y no inhibirse de conocer considerando que no existe definitividad.

Si se realiza un análisis del proceso administrativo, haciendo una comparación con cualquier rama de derecho procesal, el recurso de revocatoria hace las veces de cualquier apelación en segunda instancia, evidenciando, de esta manera un problema; ya posterior a que se conozca de dicho mecanismo de defensa, el trabajador aún puede interponer el recurso de apelación, este supondría otra instancia en donde se conoce del proceso que inició como una queja en la Unidad de Régimen Disciplinario.

Aunque es de resaltar que existe un problema aún mayor en el momento procesal en que la Corte de Constitucionalidad conoce de la acción constitucional de amparo presentada en contra de la resolución que resuelve el recurso de apelación, emitida por una cámara de la Corte Suprema de Justicia y considera que un juez de primera instancia de trabajo es competente para conocer lo que los magistrados de la Corte Suprema de Justicia, constituidos como una cámara, ya sea penal, civil o de amparo y antejuicio ya consideraron para ese momento y fallaron al

respecto, no es correcto que dicho juzgador del derecho sea quien modifique o peor aún, ordene a una Cámara de Corte Suprema de Justicia que modifique un fallo.

Fallos de la Corte de Constitucionalidad

Es el caso, que al finalizar el recurso de apelación, en donde la cámara específica de la Corte Suprema de Justicia ha fallado, resolviendo el recurso de apelación, de manera que afecta los intereses del trabajador y confirma lo declarado por la presidencia del dicha corte, que a su vez confirma la resolución final de la unidad de régimen disciplinario, el único mecanismo de defensa sería una acción constitucional de amparo, en donde la honorable Corte de Constitucionalidad, en repetidas sentencias, ha fallado, de manera que citando en la artículo 203 de la Constitución política de la República de Guatemala; y el artículo 283 del Código de Trabajo en los respectivos considerandos, establece que dichas normas destacan la competencia que se les asigna a los jueces del fuero laboral, y que en consecuencia a ello, se debe acudir ante los órganos de trabajo y previsión social, fundamentando en los ejemplos que a continuación se presentan.

Expediente número:635-2015 de la Corte de Constitucionalidad, en este caso Douglas Fernando Pazos Torres contra la Corte Suprema de Justicia, Cámara Civil, en su momento procesal oportuno, no asistió a la audiencia para la cual se le fijó día y hora en la Unidad de Régimen Disciplinario; como consecuencia, se declaró su rebeldía y en resolución final se le impusieron 45 días sin goce de salario; ante dicha resolución final, interpuso recurso de revocatoria ante la Presidencia del Organismo Judicial, misma que al resolver declaró sin lugar el recurso interpuesto y en consecuencia, confirmó la resolución final impugnada; ante dicha decisión, interpuso recurso de apelación ante la Cámara civil de la Corte Suprema de Justicia, misma que lo declaró sin lugar y por tal motivo dicho trabajador interpuso una acción constitucional de amparo manifestando que fue una violación a sus derechos al imponer una sanción tan drástica.

En el considerando numeral romano uno, del citado expediente la Honorable Corte de Constitucionalidad manifestó lo siguiente.

Los conflictos que se susciten entre el Organismo Judicial y sus trabajadores deben ser sometidos a la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social, pues es a estas autoridades a las que corresponde resolver este tipo de controversias; de esa cuenta, no es viable acudir al amparo con el objeto de dilucidar conflictos laborales, pues ello desnaturaliza este medio de defensa como instrumento constitucional que es subsidiario y extraordinario.

De manera que denegó en la parte resolutive de dicha sentencia el amparo por notoriamente improcedente, dejando al trabajador ante la posibilidad de interponer un juicio ordinario laboral en contra del Organismo Judicial, mismo que a su vez, luego de cumplir con todas las etapas del proceso, está afecto al recurso de apelación y que la sala de corte de apelaciones de trabajo y previsión social conozca de dicha sentencia para ampliar, modificar o revocar la misma, aún está afecto a la acción constitucional de amparo, habiendo agotado la definitividad; por competencia, es la cámara de amparo y antejuicio de la Corte Suprema de Justicia, que a su vez está afecto al recurso de apelación, y es hasta ese momento que la corte de constitucionalidad conoce de fondo la acción constitucional de amparo. Si se hace un análisis del caso mencionado, de haber conocido de fondo la Corte de Constitucionalidad, antes de que el proceso se transforme en judicial, el trabajador se habría evitado tiempo, recursos, sin mencionar el desgaste que con lleva un proceso judicial.

Expediente número 552-2015 de la Corte de Constitucionalidad, en este caso, Ana Elí Ramos Ortega contra la Corte Suprema de Justicia, Cámara Civil, debido a que, por el hecho que se le endilgó, la Unidad de Régimen Disciplinario le impuso la sanción de 15 días sin goce de salario en resolución final, misma a la que dicha denunciada, interpuso recurso de revocatoria, y la Presidencia del Organismo Judicial

confirmó la decisión impugnada; dicha resolución la impugnó por medio del recurso de apelación, en donde la Cámara Civil de la Corte Suprema de Justicia confirmó la resolución venida en grado. Cumpliendo la denunciada de esta manera, con la definitividad administrativa, supuesto necesario para la interposición de la acción constitucional de amparo.

En el considerando numeral romanos uno, del citado expediente la honorable Corte de Constitucionalidad manifestó lo siguiente.

Los conflictos que se susciten entre el Organismo Judicial y sus trabajadores deben ser sometidos a la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social, pues es a estas autoridades a las que corresponde dilucidar este tipo de controversias entre las partes. No es viable acudir al amparo con el objeto de dilucidar conflictos laborales, pues ello desnaturaliza este instrumento constitucional que es subsidiario y extraordinario. Será únicamente cuando esto se agote, que se hace viable esta acción constitucional para reclamar la violación a derechos constitucionales que no hubieran encontrado adecuada tutela en la vía ordinaria.

En la sentencia del expediente que se analiza, es importante resaltar que en la parte resolutive la Corte de Constitucionalidad denegó el amparo solicitado por lo que consideró, que entre otras cosas, fue la falta de definitividad, es decir que aún habían instancias por recurrir antes de poder conocer de fondo del amparo presentado, y se evidencia nuevamente que al conocer un juez del trabajo y previsión social. Judicializando nuevamente un proceso disciplinario administrativo del Organismo Judicial, provocando que dicha manera que un juez de primera instancia juzgue lo ya considerado por los magistrados de la corte suprema de justicia.

Es de aclarar, que la sentencia que emita un juez de trabajo y previsión social está afecta al recurso de apelación que a su vez conoce la sala de corte de apelaciones de trabajo y previsión social, ante esta resolución, el único mecanismo de defensa sería la acción constitucional de amparo, misma que conoce la Cámara de Amparo y Antejuicio de la Corte Suprema de Justicia; la resolución que dicha cámara emita es susceptible del recurso de apelación, mismo que finalmente debe conocer la Corte de Constitucionalidad. Se puntualiza que nuevamente se habría ahorrado recursos, tiempo, factor económico entre otros, si dicha corte hubiese conocido de fondo dándole el valor correspondiente a la definitividad administrativa al momento de conocer la acción constitucional de amparo interpuesta en contra del recurso administrativo de apelación.

Expediente número 4375-2014 de la Corte de Constitucionalidad, en este caso, Fátima Elizabeth Martínez González, contra la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio, debido a que, por el hecho que se le endilgó, la Unidad de Régimen Disciplinario le impuso la sanción de ocho días sin goce de salario en resolución final, misma a la que dicha denunciada, interpuso recurso de revocatoria, y la Presidencia del Organismo Judicial confirmó la decisión impugnada, confirmando la resolución final de la Unidad Régimen Disciplinario.

Dicha resolución la impugnó por medio del recurso de apelación, en donde la Cámara de Amparo y Antejuicio de la Corte Suprema de Justicia confirmó la resolución venida en grado, es decir que confirmó la decisión de la Presidencia del Organismo Judicial, confirmo la decisión de la Unidad Régimen Disciplinario. Cumpliendo la denunciada de esta manera, con la definitividad administrativa, supuesto necesario para la interposición de la acción constitucional de amparo.

En el considerando numeral romanos uno, del citado expediente la honorable Corte de Constitucionalidad manifestó lo siguiente.

Los conflictos que se susciten entre el Organismo Judicial y sus trabajadores deben ser sometidos a la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social, pues es a estas autoridades a las que corresponde resolver este tipo de controversias. No es viable acudir al amparo con el objeto de dilucidar conflictos laborales, pues ello desnaturaliza este instrumento constitucional que es subsidiario y extraordinario. Será únicamente cuando esto se agote, que se hace viable esta acción constitucional para reclamar la violación a derechos constitucionales que no hubieran encontrado adecuada tutela en la vía ordinaria.

En los dos casos anteriores, en la parte resolutive de la sentencia que se analiza, la honorable Corte de Constitucionalidad denegó el amparo interpuesto por lo que consideró, entre otras cosas, que fue la falta de definitividad, es decir que aún habían instancias por recurrir antes de poder conocer de fondo del amparo presentado, y se evidencia nuevamente que al conocer un juez del trabajo y previsión social, la sentencia que este emita estará afecta a un recurso de apelación que a su vez debe conocer la sala de corte de apelaciones del trabajo y previsión social.

Tal y como en el caso anterior, el único mecanismo de defensa posible ante la resolución que dictó dicha sala, es la acción constitucional de amparo, y es la Cámara de Amparo y Antejuicio de la Corte Suprema de Justicia quien sería competente de conocer de dicha acción constitucional, para que al momento de interponerse la apelación del amparo en contra de la resolución emitida por dicha cámara, finalmente conozca la corte de constitucionalidad y considere todo el proceso de fondo.

Por lo ya expuesto, no es acorde el fallo de la Corte de Constitucionalidad en el que considera la resolución de la cámara de la Corte Suprema de Justicia que resolvió el recurso de apelación, considerando los tribunales de trabajo y previsión social, son los competentes para conocer de conflictos entre patronos y trabajadores; ya que para evidenciar, en el caso de que la queja hubiese sido declarada con lugar, y se desarrolle con los recursos pertinentes.

En primer lugar un Coordinador del Régimen Disciplinario conoció sobre el asunto; posterior a ello por el recurso de revocatoria, conoció el Presidente del Organismo Judicial; el cual fue impugnado por medio del recurso de apelación, en consecuencia, conocieron del mismo cuatro magistrados de dicha Corte, ya sea de Cámara de Amparo y Antejuicios, Cámara Civil, o Cámara Penal, como anteriormente se explicó. Es

ilógico que se deniegue la acción constitucional de amparo luego de que dichos funcionarios conocieran, argumentando en el considerando de que debe conocer un juez de primera instancia de Trabajo y Previsión Social con la finalidad de agotar la definitividad.

Si el trabajador inicia un juicio ordinario laboral en los tribunales de trabajo y previsión social, la sentencia que el juez emita será susceptible del recurso de apelación, misma que conoce la Sala de Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social; como ya se explicó, en ese momento del proceso solamente es posible accionar por medio de un amparo, que debe conocer nuevamente una cámara de la Corte Suprema de Justicia, misma que deberá integrarse con magistrados suplentes, si es que conoció del recurso de apelación administrativo la misma cámara, el fallo de dichos magistrado será susceptible del recurso de apelación por el amparo.

En ese orden de ideas, es altamente notoria la cantidad de recursos administrativos, instancias, recurso económico y mecanismos de defensa que se pueden interponer en contra de resoluciones definitivas por una gran cantidad de funcionarios del Organismo Judicial, para que al final de todo, sea la Corte de Constitucionalidad quien debió conocer de fondo desde el momento de agotarse la definitividad administrativa, luego del recurso de apelación emitido por una cámara de la Corte Suprema de Justicia.

Definitividad administrativa

La definitividad es un supuesto con el cual se debe cumplir al momento de interponer un amparo, si éste no se cumple, no existe la posibilidad de que la Corte de Constitucionalidad conozca de algún asunto, puesto que harían falta instancias para que en realidad se de la posible comisión de una violación a alguna garantía, derecho o contravención de las contempladas en la Constitución Política de la República de Guatemala.

La definitividad administrativa es un supuesto que debe tomarse en cuenta y respetarse al momento que un órgano jurisdiccional conozca de fondo un asunto que, previamente conoció un órgano del Estado el cual es administrativo, dicha definitividad supone que el administrado ya conoce cual es la posición, el fallo y la decisión del órgano estatal administrativo y que se dice que es definitivo porque el derecho administrativo provee las herramientas necesarias para poder interponer un recurso, en Guatemala son el de revocatoria y reposición, acotando que luego del recurso de revocatoria, se agota el proceso administrativo con el recurso de apelación.

En ese orden de ideas, el órgano jurisdiccional que conocerá en segunda instancia de un asunto concreto debe respetar la definitividad administrativa, y conocer judicialmente en una sola instancia, es decir

que debe hacer las veces de sala de corte de apelaciones y no de juzgado de primera instancia, ya que se puede entender como una primera instancia todo el procedimiento administrativo que ya se llevó a cabo, tomando en cuenta los posibles recursos administrativos planteados.

Al realizar una analogía, es lo que sucede en las salas de lo contencioso administrativo. Es decir, que no existe un juez de primera instancia que conozca asuntos de lo contencioso administrativo, si no pasa directamente a las salas luego de conocerse de fondo el recurso de revocatoria o de reposición según sea el caso, respetando la definitividad administrativa y considerando dicha decisión en equivalente a una sentencia de un juez de primera instancia.

Así como lo explica Comadrina (2012)

El acto definitivo, también denominado acto principal, originario, conclusivo y final, es aquel que resuelve, directa o indirectamente, la cuestión de fondo planteada en un procedimiento, reflejando la voluntad concreta de la Administración y produciendo los efectos jurídicos deseados por ella acerca de dicha cuestión, y se opone, conceptualmente, al acto preparatorio, que ni contiene ni expresa la voluntad de la Administración respecto de aquella cuestión, ya que concurre meramente a formularla. (p.38)

Estando de acuerdo con el Julio Comadrina en el sentido que el acto administrativo es un acto definitivo, principal, originario, conclusivo y final y que así es como se resuelven las cuestiones de fondo planteadas en un procedimiento administrativo el cual refleja concretamente la voluntad del Estado, ya que si se entiende el concepto de que al

transcurrir el plazo establecido prescribiría el derecho a accionar ante un órgano jurisdiccional y la decisión administrativa tendría plena validez y efectos jurídicos.

El mismo autor, refiere al acto administrativo como el que causa estado ya que habiéndose agotado las instancias con el recurso administrativo correspondiente, o si el mismo no es susceptible de algún recurso, sería un acto que se halla en “estado”. De la siguiente manera:

Acto que “causa estado” es el acto definitivo en relación con el cual se han agotado las instancias de recurso en sede administrativa, o bien, aquel acto definitivo que no es susceptible de recurso alguno en dicha sede. Es, pues, el acto que se halla en “estado” de ser impugnado ante la Justicia (Fiorini-Dromi) y se opone, conceptualmente, a aquel que es susceptible de recursos obligatorios en vía administrativa (Linares) y al que es firme por algunas de las causales determinantes de dicho efecto (Fiorini). (p.38)

Es de esta forma que se entiende que el acto administrativo quedará firme aunque transcurra el plazo correspondiente para poder impugnarlo de manera judicial y no se acuda ante un juez o magistrado en este caso. Dicho acto surta todos los efectos, validez y legalidad jurídica correspondiente; sin embargo, ningún ámbito administrativo está exento de alguna denuncia penal por cualquier delito que pueda ser encuadrado dentro de los supuestos legales que la ley establece.

Legislación aplicable

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el artículo 210 establece: “Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial. Las relaciones laborales de los funcionarios y empleados del Organismo Judicial, se normarán por su Ley de Servicios Civil...” Esto da origen al Decreto Legislativo 48-99 y al Acuerdo número 31-2000 de la Corte Suprema de Justicia, en donde el Congreso de la República crea la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial y la Corte Suprema de Justicia el Reglamento General de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, respectivamente. Como en cualquier rama del derecho en Guatemala, la Constitución Política de la República de Guatemala es medular, puesto que de ella se derivan los derechos humanos inherentes a la persona, considera invocando el nombre de Dios, que el Estado es el responsable de la promoción del bien común, el régimen de legalidad, seguridad, justicia, igualdad, libertad y paz; en donde los gobernados puedan tener un estado en donde se proceda con absoluto apego al derecho.

En este caso, la Constitución Política de la República de Guatemala es la ley máxima, misma que debe respetarse y defenderse, si en caso una persona violente algún derecho o garantía plasmada dentro de la misma, teniendo de esta manera, correlación con el proceso disciplinario

administrativo del Organismo Judicial, ya que muchos de los casos terminan en una acción constitucional de amparo.

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el primer considerando establece que es necesario hacer una revisión de la legislación laboral vigente para introducir modificaciones derivado de la experiencia; dicha ley, considera también conceptos como el derecho de trabajo tutelar, que el derecho del trabajo es un derecho realista y objetivo, que el derecho del trabajo es una rama de derecho público, que el derecho del trabajo es un derecho democrático ya que está orientado a la dignificación económica y moral; así también considera, que es imprescindible realizar reformas radicales a la parte objetiva del cuerpo de leyes laborales, para la correcta aplicación de la tramitación de los diversos juicios de trabajo; el último considerando de dicho código, establece que las normas laborales deben inspirarse en ser netamente conciliatorias y atender todos los factores económicos y sociales.

Para fines de la presente, el Código de Trabajo es medular puesto que establece en un capítulo único las atribuciones de la Corte Suprema de justicia en materia laboral, dentro de las cuales se encuentra: vigilar constantemente el funcionamiento de los tribunales laborales, la procuración de la unificación de criterios, recopilación de fallos de

dichos tribunales, el control de las estadísticas, proposición de reformas ante el Congreso de la República, dicho código, no establece en ninguna parte, que los tribunales a los que compete, deban conocer de asuntos administrativos del Régimen Disciplinario, o de sus trabajadores respecto a dicho proceso.

Es importante el Código de Trabajo, ya que el proceso administrativo de la Unidad de Régimen Disciplinario, ya que en algunos casos se judicializa por consideración de la Corte de Constitucionalidad, al momento de conocer de la acción constitucional de amparo interpuesta en contra del fallo que agota la definitividad administrativa, es decir de la decisión de alguna cámara de la Corte Suprema de Justicia en la cual conoce la apelación del recurso de revocatoria interpuesto en contra de una resolución final de la Unidad de Régimen Disciplinario.

La ley de Amparo Exhibición Personal y de Constitucionalidad, es el decreto número 1-86 de la Asamblea Nacional Constituyente considera que el Estado debe contar con todos los medios jurídicos que garanticen el respeto estricto a los derechos inherentes al ser humano, entre otras cosas, para asegurar el régimen de derecho; garantizando el amparo contra la arbitrariedad y la exhibición personal garantizando la libertad individual, la cual plasma como objeto desarrollar las garantías constitucionales de los derechos de la persona plasmados y protegidos por la Constitución Política de la República de Guatemala.

Esta ley es de suprema importancia para cualquier proceso, y en el proceso disciplinario administrativo del Organismo Judicial, ya que regula la procedencia del amparo, la competencia, los impedimentos, excusas y recusaciones de los funcionarios que han de conocer de la acción constitucional de amparo; el plazo de interposición, requisitos, el procedimiento completo hasta llegar a la sentencia, los efectos del amparo, el recurso de apelación que se puede interponer en contra de la sentencia. Es de esta manera que esta ley rige el rumbo que toma cada proceso disciplinario administrativo.

La Ley del Servicio Civil, también conocida como Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, misma que fue creada el 10 de mayo de 1968; en el considerando, establece que es necesario completar la legislación social de Guatemala; así también la urgencia de mejorar la administración pública y garantizar la operación eficiente de los servicios públicos, tiene como propósito general regular las relaciones entre los servidores y la administración pública. Dicha ley es necesaria y matriz para la correcta aplicación del derecho disciplinario administrativo, ya que, cronológicamente esta vez paso a los reglamentos, a la ley de servicio civil del Organismo Judicial y su reglamento, a la ley de la carrera judicial, y a los manuales de procedimientos.

El Reglamento de la Ley de Servicio Civil, Acuerdo Gubernativo número 18-98, considera que para lograr los propósitos y principios establecidos en la ley de servicio civil, que es necesario dicho reglamento; establece quién es un servidor público, la doctrina de la administración, la clasificación del servicio público, de puestos, la selección de personal incluyendo los exámenes, el derecho de evaluación; nombramientos, toma de posesión, ascensos, permutas y traslados, Los derechos y obligaciones de los trabajadores así como las obligaciones y prohibiciones. Lo importante de este reglamento es que por primera vez existe un capítulo llamado régimen disciplinario en donde se vivió son las amonestaciones verbales, escritas y demás especificaciones necesarias.

La Ley de Servicio Civil es importante y de igual forma el Reglamento de la Ley de Servicio Civil pero resulta que éstos son muy amplios y genéricos para las necesidades específicas y necesarias del Organismo Judicial, por lo que más adelante, se crea una ley del servicio civil específica para dicho organismo, misma que también cuenta con su reglamento, para la aplicación e interpretación idónea.

La Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, en el considerando establece que es necesario instaurar las normas de carácter económico social y laboral; para el desempeño del personal del organismo judicial

específicamente, es necesario que exista una ley de servicio civil específica para los trabajadores del Organismo Judicial, dicha ley organiza el servicio civil, ingresos y ascensos específico del Organismo Judicial, movimientos de personal, derechos deberes y prohibiciones de dichos trabajadores; el régimen económico de salarios, jornadas y descansos; para fines de la presente, lo más importante de esta ley es el título quinto el cual clasifica el régimen disciplinario con sus faltas leves, graves y gravísimas; la sanciones, amonestaciones, suspensión, destituciones y prescripciones de las mismas; asimismo regula el procedimiento disciplinario desde la denuncia, la audiencia, hasta los medios de impugnación procedentes.

Es muy importante puntualizar que dicha ley estipula las faltas leves, graves y gravísimas; dentro de las faltas leves se encuentra la inobservancia del horario de trabajo sin causa justificada por poner un ejemplo, falta de respeto hacia funcionarios, falta de acatamiento de disposiciones administrativas y la negligencia en el cumplimiento de los deberes establecidos dentro de la misma.

Dentro de las faltas graves se encuentra el abandono de cargo, retraso y descuido injustificado en la tramitación de procesos, no guardar la discreción de vida, la discriminación en el ejercicio del cargo, falta de acatamiento de resoluciones de la presidencia, ausencia injustificada por

un día, asistir en estado de ebriedad, entre otros. Algunas de las faltas gravísimas son las siguientes: solicitar o hacer favores, a cualquiera de las partes o sus abogados; desempeñar dos o más empleos o cargos públicos remunerados; ocultar información; faltar injustificadamente sin permiso, portar armas; cometer cualquier acto de índole sexual, entre otros.

Dicha ley establece que una falta grave es cometer la tercera falta leve dentro del periodo de un año, de la misma manera, una falta gravísima es cometer la tercera falta grave; las sanciones por faltas leves se resumen en una amonestación verbal o escrita; las faltas graves se traduce a suspensión de labores sin goce de salario hasta por 20 días y las faltas gravísimas significan suspensiones sin goce de salario desde 21 días hasta 41 días O incluso la destitución del puesto del trabajador denunciado.

Las mencionadas conversiones se pueden realizar una vez esté firme la sanción que se pretende convertir verbigracia, si un trabajador es constante en llegar tarde diariamente, sería una falta leve en el mes de enero, de esa forma, es responsabilidad del jefe inmediato de dicho trabajador en llamarle la atención por escrito o verbalmente. Si en el mes de febrero el mismo trabajador llega tarde todos los días, el jefe inmediato deberá dar aviso a la Unidad del Régimen Disciplinario para

que éstas sancione al trabajador de manera escrita o verbal; si en el mes de abril de ese mismo año en trabajado continúa reincidiendo con la misma falta, el jefe inmediato deberá dar aviso a dicha unidad y si es el caso, la mencionada unidad deberá convertir esta tercera falta leve en una falta grave. Y así sucesivamente hasta llegar a la destitución por acumulación de faltas leves, graves y gravísimas.

Es por dicho motivo, que algunos trabajadores interponen el recurso de revocatoria en contra de la resolución final que les es perjudicial, con la finalidad de que el Presidente de la Corte Suprema de Justicia conozca de dicho recurso y posterior a ello interpone el recurso de apelación para que una cámara de dicha corte conozca del mismo; en ese momento procesal, el único mecanismo de defensa posible es la acción constitucional de amparo, misma en donde la Corte de Constitucionalidad ha considerado que el competente para seguir conociendo de dicho proceso, un juez de trabajo y previsión social, mismo que deberá considerar y fallar respecto a lo decidido por los magistrados de la Corte Suprema de Justicia.

El reglamento General de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, en los considerandos, que es atribución de la Corte Suprema de Justicia emitir los acuerdos, reglamentos y órdenes para regular las relaciones laborales del Organismo Judicial y sus empleados; tiene

como objeto desarrollar las normas que se encuentran contenidas en la ley de servicio civil del organismo judicial, el sistema de clasificación de puestos y salarios, el nombramiento de personal, derechos, deberes y prohibiciones, descansos, días de asueto.

El aporte más importante del reglamento para fines de la presente, es que establece el procedimiento disciplinario, desde el trámite, la audiencia, resolución final, indicando los plazos correspondientes, hasta los medios de impugnación a los que puede ser susceptible el procedimiento administrativo disciplinario del Organismo Judicial, esto es medular, en virtud que es la herramienta utilizada por los coordinadores de dicho ente sancionador desde el momento de iniciar la investigación dentro de las resoluciones de trámite hasta llegar a la resolución final, haciendo énfasis en que ciertas partes conducentes se leen a las partes dentro de la audiencia.

El Manual de Procedimientos Unidad de Régimen Disciplinario fue aprobado en resolución de la Presidencia del Organismo Judicial el 10 de febrero de 2010, y actualizado el 24 de abril de 2013 en resolución número 515 de la Gerencia General; el cual tiene como objetivo conocer, tramitar y resolver de una manera pronta todas las conductas irregulares de los empleados judiciales, administrativos y técnicos; dentro de sus principales funciones se encuentran las siguientes

Recibir las denuncias, tramitar los expedientes y realizarlo de una manera pronta; dar trámite a los expedientes coordinando la labor con la Supervisión General de Tribunales y Auditoría Interna del Organismo Judicial; sancionar a los trabajadores ya mencionados; realizar las estadísticas cualitativa y cuantitativamente proporcionando a la Gerencia de Recursos Humanos los informes correspondientes; realizar labores preventivas para evitar la comisión de conductas irregulares.

De la misma manera, enlistan los procedimientos propios del funcionamiento de la unidad del régimen disciplinario tales como la recepción de la denuncia, el archivo por recomendación de los entes investigadores, la admisión a trámite o no de las quejas; la certificación de lo conducente y extender constancias. Éste manual de procedimiento, es muy importante puesto que especifica puntualmente cada una de las atribuciones que debe realizar cada empleado dentro del mismo.

Ley de la Carrera Judicial, Decreto número 41-99 del Congreso de la República de Guatemala considera que el Estado tiene grandes debilidades estructurales, que reciben en el sistema de administración de justicia; que debe revertirse la ineficacia y garantizarse el acceso a la justicia; asimismo considera que es necesario la consolidación de un Estado de derecho, integrando así las garantías establecidas en la Constitución Política de la República de Guatemala.

Dicha ley tiene como objeto establecer las normas y procedimientos para la operación de la carrera judicial, toda la administración y organización necesaria para la creación del Consejo de la carrera judicial, las juntas de disciplina judicial, y todo lo relativo a estas. Esta ley es de suma importancia ya que es con la misma que se hace la diferenciación entre auxiliar judicial, administrativo y técnico y jueces y magistrados.

De la misma forma, por medio del acuerdo número 094/013 de la Presidencia del Organismo Judicial se emite el Reglamento Interno de Funciones y Atribuciones de la Unidad de Régimen Disciplinario del Sistema de Recursos Humanos del Organismo Judicial, en el cual regula todo lo relativo a la gestión, organización, de dicha unidad, desde el personal, estipulando cuanto debe durar el procedimiento, hasta la forma en la que deben dictarse las resoluciones administrativas finales.

Instancias donde se conoce el procedimiento disciplinario

En primer lugar es importante destacar que todo procedimiento administrativo disciplinario del Organismo Judicial es conocido por la Unidad de Régimen Disciplinario adscrita al sistema de recursos humanos de dicho Organismo, a dicha premisa se le acota que solamente aplica para el personal administrativo, judicial y técnico; no

así a jueces y magistrados. Y que como se explicó, el trámite es expedito, solo se lleva a cabo una audiencia y el coordinador dicta una resolución final; misma que es susceptible de recurso de revisión o revocatoria; que a su vez el recurso de revocatoria es susceptible del recurso de apelación.

En dicho orden de ideas, se establece que no sería posible que un juez de primera instancia conociera del proceso luego de agotar el recurso de apelación o revisión, que como ya se explicó anteriormente tienen una naturaleza y esencia distintos, pero que ambos agotan la definitividad; y que se evidencia un problema cuando al conocer la acción constitucional de amparo la Corte de Constitucionalidad considera que lo propicio es que un juez de trabajo y previsión social conozca del proceso. Al compararlo con el derecho administrativo la competencia que en todo caso podría recomendar dicha corte, sería la de los magistrados de la Sala de Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social en única instancia.

Al considerar que luego del recurso de revocatoria, apelación y que un juez de primera instancia de Trabajo y Previsión Social falle dentro de un proceso, el mismo sea susceptible del recurso de apelación dentro del ámbito del derecho laboral, para que una sala de corte de apelaciones de trabajo y previsión social confirme, modifique o revoque la decisión

del juez de primera instancia, para que hasta entonces sea agotada la definitividad, si es que se viola alguna garantía constitucional, la Corte de Constitucionalidad conozca de fondo la acción constitucional de amparo.

Es importante establecer que el proceso luego de que la corte de apelaciones laboral conoce de la sentencia del juicio ordinario que sugiere la Corte de constitucionalidad, es susceptible de la acción constitucional de amparo, misma que conoce la Cámara de Amparo y de Antejuicio de la corte suprema de justicia; el fallo que esta corte emita también está afecto al recurso de apelación del mismo, el cual, hasta ese momento, conoce la Corte de Constitucionalidad.

Por lo anterior considerado, es demasiado el tiempo, recurso humano y económico para una queja administrativa disciplinaria que en resumen la conocería el coordinador de la unidad régimen disciplinario; el presidente de la Corte Suprema de Justicia; una cámara de la corte suprema de justicia; magistrado de la corte de constitucionalidad, y a ese punto del proceso, no conocer de fondo un juez de trabajo y previsión social; magistrados de la sala de trabajo y previsión social; magistrados de la cámara de amparo y de antejuicio de la Corte Suprema de Justicia para que finalmente conozca de fondo la Corte de Constitucionalidad.

Tribunales de Trabajo y Previsión Social

Los jueces de trabajo y previsión social tienen como finalidad, antes de iniciar la audiencia de un proceso ordinario laboral, con la facultad que les otorga el Estado y la calidad de jueces conciliadores, la visión de que el patrono y el trabajador lleguen a un acuerdo justo y equitativo para ambas partes. De no ser así, se inicia la audiencia laboral correspondiente y acorde a cada caso concreto.

Dichos tribunales, cuentan con jueces de paz, jueces de primera Instancia del Trabajo y Previsión Social; entre ellos existen jueces a quienes es el Estado les ha otorgado una competencia especial para conocer únicamente de la admisión de las demandas, jueces para conocer específicamente de faltas; magistrados de Corte de Apelación de Trabajo y Previsión Social, éstos tribunales, como ya se mencionó, tienen una competencia específica y es con patronos y trabajadores, de manera individual y colectiva.

En cuanto al ramo de Derecho Administrativo, existen seis salas de lo contencioso administrativo que frente a un proceso administrativo del Estado, cualquiera que éste sea, respeta la definitividad producida en las decisiones derivadas en los fallos de los recursos de revocatoria y reposición, los cuales originan el presupuesto, al causar estado, para

iniciar un proceso contencioso administrativo, mismo que siempre inicia en una sala de lo contencioso y administrativo, de modo que no existe un juez de primera instancia o de paz con competencia contencioso administrativo.

En el momento que la Corte de Constitucionalidad considera en el fallo que deniega la acción de amparo en contra del recurso de apelación, que es competencia de los tribunales de Trabajo y Previsión Social, conocer de dichos asuntos, fuerza a los mencionados tribunales para que conozcan de procesos que se originaron en la Unidad de Régimen Disciplinario del Organismo Judicial como una queja y que por la naturaleza del proceso, anteriormente explicado, desnaturaliza los tribunales laborales y genera carga judicial innecesaria.

Derivado de la naturaleza y la diversidad de recursos, ya mencionados, aunado a la decisión y consideración de la Corte de Constitucionalidad, los jueces y magistrados de Trabajo y Previsión Social, se ven obligados a decidir respecto a ampliar, modificar o revocar una decisión que fue tomada por los Magistrados de la Corte Suprema de Justicia, que por lógica y jerarquía deben respetar los fallos de dichos togados.

Siendo este también un problema, puesto que siempre que en el derecho procesal se toma una decisión respecto a un recurso, se supone que lo hace un superior jerárquico, y que en dicho caso, no se cumple con tal premisa; al momento que un juez de primera instancia amplía modifica o revoca el fallo de los Magistrados de la Corte Suprema de Justicia. Dicha decisión del Juez de Primera Instancia de Trabajo Previsión Social es susceptible de ser apelada y que dicho fallo sea estudiado, criticado y posiblemente revocado los magistrados de la Sala de Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

Acción constitucional de amparo

Es importante destacar que no hay ámbito que no sea susceptible de la Acción Constitucional de Amparo, siempre que una persona considere que se le ha violado algún derecho, por lo tanto la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, también es parte de la legislación aplicable, misma que es el punto central del presente; así mismo, todos los fallos de la Corte de Constitucionalidad en donde la misma haya considerado que es competencia de un juez de Primera Instancia Trabajo y Previsión Social conocer de un proceso administrativo disciplinario, posterior a los recursos de revocatoria, revisión y apelación conocidos por los magistrados de la Corte Suprema de Justicia.

Es prudente pues, que la Corte de Constitucionalidad conozca de la Acción Constitucional de Amparo interpuesta en contra del fallo que resuelve del recurso de apelación, dictada por los magistrados de la Corte Suprema de Justicia en calidad de Cámara. Siendo lo idóneo conocer de fondo cualquier supuesta violación a una garantía constitucional para cambiar la decisión del Presidente y Magistrados de una Cámara de la Cortes Suprema de Justicia, ya que de lo contrario se estaría redundando, por el hecho de que actualmente la Corte de Constitucionalidad considera que es ámbito y competencia de los tribunales de trabajo y previsión social, desnaturalizando la jerarquía superior de los magistrados la Corte Suprema de Justicia ante cualquier juez de primera instancia o magistrado de corte de apelaciones.

Es decir, que debería la Corte de Constitucionalidad debería de conocer de cualquier supuesta violación de garantía o derecho constitucional que se alegue en contra del fallo que resuelve el recurso administrativo de apelación. Ya que de esta forma, dicha corte resumiría el proceso disciplinario administrativo, mismo que como ya se dijo, es netamente administrativo.

Soluciones alternativas

El problema central, es la falta de cumplimiento y valoración de la definitividad administrativa existente y contenida en las resoluciones derivadas de los recursos pertinentes conocidos por la Corte Suprema de Justicia y que ponen fin al proceso administrativo disciplinario del Organismo Judicial, emanados por alguna de las cámaras de dicha corte. Ya que si en realidad la Corte de Constitucionalidad en la sentencia del amparo que conoce en contra de la resolución que resuelve la apelación, le diera valor a la definitividad administrativa o al estado que causa un fallo de de las mencionadas Cámaras, en donde confirma modifica o amplía la resolución dictada por el Presidente de la Corte Suprema de Justicia, la honorable Corte de Constitucionalidad conocería de fondo la acción de amparo interpuesta en contra de dicha resolución, no así considerando que un Juez sea competente de conocer un proceso luego de que dichos magistrados emitiesen opinión y decisión.

En ese sentido, es lo pertinente que se indagar cuáles podrían ser las soluciones alternativas que la corte de constitucionalidad podría tomar al momento de resolver la acción de amparo ya mencionada, en primer lugar, hay que tomar en cuenta que no existe un funcionario judicial que conozca las impugnaciones de los fallos y decisiones tomadas por los magistrados de la corte suprema de justicia, en consecuencia, no existe

tal cosa como una apelación en contra de una resolución o sentencia de dichos magistrados.

En segundo lugar, es importante recordar que la definitividad y el estado que causa la decisión que emite la Corte Suprema de Justicia conociendo del recurso de apelación de manera administrativa, equivale, como ya se explicó, realizando una analogía con el proceso contencioso administrativo, a la resolución que causó estado y no debería de conocerlo un juez de trabajo y previsión social posterior a ello y en su lugar una sala de corte de apelaciones.

Por último, la solución al problema de definitividad radica en la jerarquización que la Corte de Constitucionalidad forma y dirige, se podría solucionar si se realiza una modificación en los funcionarios que conocen de los recursos a los cuales se encuentra afecto un procedimiento administrativo disciplinario en el Organismo Judicial. Y es entonces cuando la Corte de Constitucionalidad se vería en la necesidad de conocer de fondo la acción constitucional de amparo para por fin, darle conclusión al proceso en mención.

Integración alternativa de cámara de Corte Suprema de Justicia

Como una solución al problema que aqueja lo prolongado del proceso administrativo disciplinario del Organismo Judicial, respecto a la jerarquización de funcionarios que emiten fallos ya sea por recurso interpuesto o por orden de Corte; aclarando que no es referente al proceso en el momento que conoce la Unidad de Régimen Disciplinario para poder emitir una resolución final, sino a los diferentes mecanismos de defensa que hacen que este proceso en Guatemala pueda ser judicializado, tomando en cuenta que, como ya se explicó, es totalmente contrario a la finalidad que tienen los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

Si el fallo de la Corte de Constitucionalidad no fuera judicializar un proceso administrativo innecesariamente, por una posible y supuesta violación a una garantía constitucional, aduciendo que no se ha cumplido con la definitividad en el proceso, podría considerar otras alternativas para cumplir con ese supuesto, tal como lo es una integración alternativa de la cámara de Corte Suprema de Justicia de una manera diferente.

Si se analiza la forma en la que actualmente se lleva a cabo el proceso administrativo disciplinario del Organismo Judicial, luego de los recursos administrativos de revocatoria y apelación, es la Corte de Constitucionalidad, quien resuelve y decide el rumbo del proceso, dándole la opción al trabajador de judicializar el procedimiento, al momento de considerar que es un juzgado de trabajo y previsión social el idóneo para seguir conociendo del proceso y por tal motivo declara sin lugar la acción de amparo.

La Corte de Constitucionalidad podría resolver que si de todas formas la Corte Suprema de Justicia termina por conocer nuevamente el proceso, ya que si en el supuesto de que el juez de trabajo lo conoce, suponiendo que existe un recurso judicial de apelación, la sala de laboral conocería, y luego una acción constitucional de amparo, sería es competente es la Cámara de Amparo y Antejuicio de la Corte Suprema de Justicia; podría, de manera directa la Corte de Constitucionalidad resolver que luego del recurso administrativo de apelación, y una vez interpuesta la acción de amparo, lo conozca la cámara de la Corte Suprema de Justicia integrada con magistrados distintos a los que conocieron del recurso de apelación, o bien que conozca el pleno de la Corte Suprema de Justicia.

Sala de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social conociendo en única instancia

Como se evidencia en títulos anteriores, es necesario que la honorable Corte de Constitucionalidad conozca de fondo en sentencia respecto a la acción constitucional de amparo, que se interpone en contra de la resolución que resuelve el recurso de apelación, por parte de alguna de las cámaras de la Corte Suprema de Justicia, ya que el no conocer de fondo y considerar que es un Juzgado de Trabajo y Previsión Social el que debe de conocer antes de resolver de manera definitiva, hace que el proceso administrativo se judicialice y pasen más meses o años, antes de tener una decisión definitiva.

Dejando a un lado la prolongación del tiempo en que se tendrá una resolución definitiva a una queja administrativa, es muy importante señalar que un juez de primera instancia, de cualquier ramo del derecho, por lógica, jerarquía, respeto, observancia y rango entre otros, estará condicionado a la decisión del presidente de la corte suprema de justicia y del organismo judicial, así como de los magistrados de una de las cámaras de dicha corte.

Lo anterior, también constituye un problema, ya que si se inicia el proceso ordinario laboral, en los tribunales de trabajo y previsión social, la tramitación del proceso seguramente será prolongado, dicha premisa no es conveniente para ningún trabajador del Organismo Judicial, puesto que el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, suscrito por el Sindicato de Trabajadores del Organismo Judicial y la Corte Suprema de Justicia, vigente del año 2018 al 2020, establece en el artículo 46 un incentivo por buena conducta y como único requisito para que el trabajador obtenga dicho beneficio debe acreditar que no se encuentra sujeto a ningún procedimiento administrativo disciplinario durante los tres meses anteriores a la fecha de entrega de su cargo y que si ese fuera el caso, el pago del incentivo quedaría sujeto al resultado del procedimiento disciplinario.

Una vez explicado dicho beneficio, la problemática que se alude, radica en el tiempo que el pacto colectivo ya citado supone para el cobro del incentivo, mismo que equivale a la cantidad de hasta ocho salarios, solamente por el hecho de no tener quejas en trámite o al menos por los tres meses anteriores al día de entrega del cargo del trabajador, considerando el tiempo que podría llevarse en tramitar la queja desde el momento que se interpone hasta su ejecución correspondiente, podría llegarse a alargar muchos meses.

De la misma manera, como ya se explicó con anterioridad, desde el día de la interposición de la queja en la Unidad de Régimen Disciplinario hasta la resolución final, no deben transcurrir más de tres meses, dicho plazo es prudencial y en algunos casos hasta muy poco para la tramitación del mismo, sin embargo la cantidad de recursos y de funcionarios al que se encuentra afecto dicho procedimiento, vuelve riesgoso que le sea hecho el pago del incentivo de buena conducta han trabajador del organismo judicial que por cualquier causa termine la relación laboral con el mismo.

Por los motivos ya expuestos, de manera análoga, es recomendable que la Corte de Constitucionalidad, considere en el mismo sentido y coincidiendo con la hilatura del considerando romano uno que repetidamente plasma en las sentencias de amparo; que la sala de corte de apelaciones de trabajo y previsión social conozca en única instancia del proceso administrativo disciplinario que se inició en la Unidad de Régimen Disciplinario, ya que de lo contrario, se estaría violentando el debido proceso en virtud de que más de dos autoridades del Organismo Judicial han conocido en distintas instancias del mismo asunto.

De esta manera, tal y como sucede en la rama del derecho administrativo, la definitividad administrativa operaría de tal manera que no sería necesario que un juez de primera instancia conociera del

proceso administrativo, que ya goza de definitividad administrativa en virtud de que los recursos o mecanismos de defensa posibles hayan sido agotados. Dicha corte debería resolver en todo caso, que la sala de corte apelaciones del ramo laboral conociera en única instancia.

Si bien es cierto, esta alternativa ahorraría varios meses de espera, aun así los magistrados de la Sala de Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, tienen un menor rango y jerarquía que los magistrados la Corte Suprema de Justicia. Es por tal motivo, que esta es una buena alternativa pero podría ser una mejor opción que la corte de constitucionalidad entre a conocer de fondo la acción constitucional de amparo en contra del recurso administrativo de apelación.

Fallo de la Corte de Constitucionalidad resolviendo la acción constitucional de amparo de fondo

De la misma manera en que la corte de constitucionalidad considerase que una sala de corte de apelaciones de trabajo y previsión social conociera en única instancia, es otra alternativa viable que se conozca de fondo la sentencia que resuelve la acción constitucional de amparo, en contra de la resolución que falla respecto al recurso de apelación dictado por una de las cámaras de la Corte Suprema de Justicia.

En virtud que si bien es cierto, el tipo de asunto analizado, a simple vista puede parecer que es competencia de los tribunales de trabajo y previsión social; debe tomarse en cuenta que el proceso administrativo disciplinario es independiente a cualquier proceso judicial, ya que al ser trabajadores de dicho organismo, podría pensarse que lo que corresponde es que una judicatura conozca de dicho proceso, pero se está ante un proceso disciplinario como cualquier entidad, institución o régimen administrativo que tiene un patrono con el trabajador, y que en cualquier otra institución del Estado, los procedimientos administrativos no se encaminan hacia los tribunales de trabajo y previsión social.

De igual forma, debe considerarse el principio de *non bis in ídem* contemplado en la constitución guatemalteca, que garantiza que ninguna persona puede ser juzgada dos veces por el mismo asunto, es decir, considerando que en primer lugar la Unidad de Régimen Disciplinario conoce del procedimiento administrativo, la Corte Suprema de Justicia conoce dos veces por recursos, y luego se inicia un juicio ordinario laboral, mismo que es susceptible del recurso de apelación, y los magistrados de la sala de corte de apelaciones de trabajo y previsión social igualmente conocen de dicho asunto; se infiere que el asunto por el cual se inició el procedimiento ha sido conocido más de dos veces por distintas autoridades del Organismo Judicial.

Por lo ya considerado, es lo pertinente que la Corte de Constitucionalidad le de valor que corresponde y reconozca la definitividad administrativa, enfatizando en el hecho de que es ilógico que un juez de primera instancia ordene a los magistrados de Corte Suprema de Justicia que modifiquen, revoquen o anulen una resolución, que ya conocieron en dos ocasiones, con el recurso de revocatoria y con el recurso de apelación de dicha revocatoria. Evitando de tal manera que un juez de trabajo y previsión social conozca el mismo asunto que ya conocieron sus superiores jerárquicos.

Modificación en la jerarquía de los funcionarios que conocen de los recursos administrativos en materia disciplinaria

La mejor opción para evitar que un juez de trabajo y previsión social conozca de un proceso que ya conocieron y juzgaron los magistrados de la Corte Suprema de Justicia, es decir, que un juez ordene que los magistrados de dicha corte modifiquen una resolución, es que los funcionarios que conozcan de los recursos de revocatoria y apelación en la fase administrativa, sean sustituidos por los jefes de las dependencias o de las gerencias, verbigracia, que el recurso de revocatoria lo conozca la gerencia administrativa del Organismo Judicial y que el recurso de apelación, lo conozca el Gerente General de dicho organismo.

Lo anterior con la finalidad de que la Corte de Constitucionalidad al momento de conocer de la acción de amparo interpuesta en contra del fallo que conoce del recurso de apelación, si fuera el caso de no discurrir que ya se agotó la definitividad administrativa, considere que debe conocerlo la Corte Suprema de Justicia, en virtud de que a ese punto y con el supuesto de cambiar la jerarquía de los funcionarios que conocen de los recursos administrativos, dicha corte no hubiera conocido aún del proceso y como máxima autoridad nominadora del trabajador del Organismo Judicial.

Dicho supuesto, se asevera ya que los trabajadores del Organismo Judicial son los únicos en donde se cumple con la premisa de que el mismo patrono conoce de manera administrativa y judicial de los procedimientos y procesos respectivamente, ya que si un juez de primera instancia, un magistrado o bien la misma Corte Suprema de Justicia conoce, es el mismo patrono quien falla respecto a todo lo acaecido dentro de un proceso.

De ser el caso, en el que la Gerencia Administrativa conoce del recurso de revocatoria y la Gerencia General ambas del Organismo Judicial, conoce del recurso de apelación, dicha modificación en jerarquía de los funcionarios que conocen de los recursos administrativos en materia disciplinaria, habilitaría la hilatura, lógica y le daría las herramientas a

la Corte de Constitucionalidad para que la misma considerase de manera diferente.

En un primer momento la Corte de Constitucionalidad, podría seguir con la misma consideración que ha tenido hasta el momento, pero en ese caso, el juez de trabajo y previsión social no tendría limitantes para conocer de un proceso que se convirtió de administrativo a judicial, ya que hasta ese punto, sus máximas autoridades, es decir, la Corte Suprema de Justicia, aún no han conocido del proceso, y puede actuar con toda libertad.

Aunado a lo anterior, existe una gran respecto al caso que la Corte Suprema de Justicia ya hubiese conocido del asunto, el juez de trabajo y previsión social quedaría condicionado y limitado a estudiar y considerar su fallo con base en veredicto de dicha corte, ya que tendría falta de lógica, y la altura y hasta cierto punto, respeto, que el juez de primera instancia del ramo laboral ordene revocar su fallo a los magistrados de una cámara de la Corte Suprema de Justicia.

De la misma manera, de seguirse el proceso judicial correspondiente, la Corte Suprema de Justicia terminaría por conocer del mismo, en virtud que la sentencia del Juez de Trabajo y Previsión Social, se encuentra afecta al recurso de apelación, mismo que conoce la Sala de Trabajo y

Previsión Social; a este fallo solo le cabe la acción constitucional de amparo, la cual conoce la Cámara de Amparo y Antejuicio de la Corte Suprema de Justicia.

En segundo lugar, en el supuesto fáctico de que la Gerencia Administrativa conoce del recurso de revocatoria y la Gerencia General ambas del Organismo Judicial conocen del recurso de apelación, la Corte de Constitucionalidad podría considerar que de manera análoga al proceso contencioso administrativo, conociera la Sala de Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social en única instancia, puesto que sería lo correcto, considerando la definitividad administrativa.

En tercer lugar, en el supuesto factico de que la Gerencia Administrativa conoce del recurso de revocatoria y la Gerencia General ambas del Organismo Judicial conoce del recurso de apelación, la Corte de Constitucionalidad podría considerar que por agotarse la definitividad administrativa, y que no se puede ser juez y parte en un mismo proceso, ya que como ya se consideró, el Organismo Judicial es el único patrono que conoce de manera administrativa y judicial del mismo proceso, que será la Corte Suprema de Justicia la que conozca en única instancia luego de agotarse el proceso administrativo, puesto que de cualquier forma, es dicha corte, la que por último ha de conocer del proceso.

Otra opción viable, de cumplirse el supuesto factico de que la Gerencia Administrativa conoce del recurso de revocatoria y la Gerencia General ambas del Organismo Judicial conocen del recurso de apelación. La Corte de Constitucionalidad podría considerar al momento de resolver la acción constitucional de amparo que se interpone en contra del recurso administrativo que resuelve la apelación, que es pertinente que la Corte Suprema de Justicia conozca en única instancia y en pleno del proceso disciplinario administrativo, para darle fin y definitividad administrativa y judicial a una queja interpuesta en la Unidad de Régimen Disciplinario del Organismo Judicial.

En ese orden de ideas, la Corte de Constitucionalidad tendría varias opciones para que no se pierda la funcionalidad y lógica jerárquica de las autoridades que conocen de un mismo procedimiento. Ya que en este caso, la Corte Suprema de Justicia es medular, puesto que es el máximo Órgano administrativo y judicial para un trabajador del Organismo Judicial de la República de Guatemala. Es de esta manera que modificando la jerarquía de los funcionarios como ya fue explicado, que la Corte Suprema de Justicia será quien tenga la decisión final en el proceso disciplinario administrativo del Organismo Judicial.

Conclusiones

El procedimiento administrativo disciplinario del Organismo Judicial, tiene como finalidad dilucidar si se declara con lugar o no, las quejas interpuestas en la Unidad de Régimen Disciplinario, dentro de su competencia, en el primer supuesto, tiene como finalidad culminar el procedimiento hasta llegar a la ejecución de la sanción impuesta a la persona denunciada. Ninguna denuncia maliciosa o de mala fe es declarada con lugar, cuando a alguien le corresponde ser sancionado, se ejecuta la misma.

Cada recurso a los que está afecto el procedimiento administrativo disciplinario del Organismo Judicial es excluyente de los demás. Es decir, que cada resolución que pone fin a una etapa del procedimiento, está afecta a un mecanismo de defensa en específico y no es posible que se declaren con lugar dos recursos en contra de la misma resolución; conociendo las más altas autoridades de dicho organismo del Estado, el conocimiento de los recursos ya mencionados.

La acción constitucional de amparo en contra de la resolución que pone fin al procedimiento administrativo disciplinario, específicamente a la resolución que resuelve dicha acción constitucional, en contra del fallo que resuelve el recurso de apelación debe ser resuelta de fondo, para

que los juzgados de trabajo y previsión social, por la naturaleza y jerarquía de los funcionarios no conozcan del procedimiento. Para evitar que un juez de primera instancia revoque la decisión de los magistrados de la Corte Suprema de Justicia o bien, que en el Pacto Colectivo de Condiciones de trabajo se establezca que por celeridad, se regule que no habrá proceso posterior, a la decisión de los magistrados de la Corte Suprema de Justicia.

Es necesario que la Corte de Constitucionalidad, considere y de valor a la definitividad administrativa causada por la cantidad de recursos y de funcionarios que tienen conocimiento de la queja. Toda la legislación utilizada dentro del procedimiento administrativo disciplinario de la unidad de régimen, es la misma aplicada en los tribunales de trabajo y previsión social, así como de cualquier rama del derecho.

Las posibles soluciones ante la problemática de la jerarquización y la falta de valor a la definitividad administrativa de las resoluciones disciplinarias del Organismo Judicial, es que la Corte de Constitucionalidad conozca de fondo, si eso no es posible, que conozca la Corte Suprema de Justicia en pleno, o bien, que se integre la misma cámara de la Corte Suprema de Justicia de manera alternativa.

Referencias

Textos

Comadira, J. R., Escola, H., Monti, L., Nielsen, F. (2012). *Curso de Derecho Administrativo*.

Organismo Judicial. (2013). *Manual de procedimientos unidad de régimen disciplinario*. Guatemala: Gerencia de Recursos Humanos.

Legislación

Asamblea Nacional Constituyente, (1985). *Constitución Política de la República de Guatemala*. Publicada en Diario de Centroamérica del 31 de mayo de 1985. Guatemala.

Asamblea Nacional Constituyente, (1986). *Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad*. Publicada en Diario de Centroamérica del 8 de enero de 1986. Guatemala.

Centro Latinoamericano de administración para el desarrollo, (2003).
Carta Iberoamericana de la Función Pública. Publicada en la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado.

Congreso de la República de Guatemala, (1961). Decreto numero 1441
Código de trabajo. Publicado en Diario de Centroamérica, No. 162, del 16 de junio de 1,961. Guatemala.

Congreso de la República de Guatemala, (1999). Decreto número 48-99
Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial. Publicado en el Diario de Centroamérica, No.263, del 06 de enero de 2,000. Guatemala.

Congreso de la República de Guatemala, (1968). Decreto número 1748
Ley de Servicio Civil. Publicado en el Diario de Centroamérica, No. 182, del 23 de mayo de 1,968. Guatemala.

Congreso de la República de Guatemala, (2016). Decreto numero 41-99
Ley de la Carrera Judicial. Publicado en Diario de Centroamérica, del 25 de julio de 2016. Guatemala.

Corte Suprema de Justicia, (2000). *Reglamento General de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial* .

Corte Suprema de Justicia, (2018). *Pacto colectivo de condiciones de trabajo del Organismo Judicial*.

Corte Suprema de Justicia, (2013). Acuerdo número 94-2013, *Reglamento Interno de funciones y atribuciones de la unidad de régimen disciplinario del sistema de recursos humanos del organismo judicial*. Publicado en el Diario de Centroamérica del 17 de junio de 2013. Guatemala.

Corte de Constitucionalidad. Sentencia amparo número 635-2015. Expediente número 245-2014. De 29 de enero de 2016. Guatemala.

Corte de Constitucionalidad. Sentencia amparo en única instancia. Expediente número 4375-2014. De 23 de junio de 2015. Guatemala.

Corte de Constitucionalidad. Sentencia amparo en única instancia. Expediente número 552-2015. De 12 de junio de 2015. Guatemala.

Presidencia del Organismo Judicial. (2010). Resolución de Gerencia General. *Manual de Procedimientos Unidad de Régimen Disciplinario*. 10 de febrero de 2010.

Presidencia del Organismo Judicial. (2013). *Reglamento Interno de Funciones y Atribuciones de la Unidad de Régimen Disciplinario*. 30 de mayo de 2013.

Organismo Legislativo. (1989). Decreto 2-89. *Ley de Organismo Judicial*. 10 de enero de 1989.