

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

**ANALISIS CRITICO Y DE ACTUALIZACION
DEL PROYECTO DE LEY DE SERVICIO CIVIL
DEL ORGANISMO JUDICIAL, PRESENTADO
POR LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA
AL CONGRESO DE LA REPUBLICA**

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

POR

MOISES OSWALDO HERRERA VARGAS

Previo a optar al Grado Académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

y a los Títulos de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, Junio de 1995

14
(3000)

504

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

DECANO	Lic. Juan Francisco Flores Juárez
/OCAL I	Lic. Luis César López Permouth
/OCAL II	Lic. José Francisco De Mata Vela
/OCAL III	Lic. Roosevelt Guevara Padilla
/OCAL IV	Br. Edgar Orlando Najarro Vásquez
/OCAL V	Br. Carlos Leonel Rodríguez Flores
SECRETARIO	Lic. Carlos Humberto Mancio Bethancourt

**TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN
TECNICO PROFESIONAL**

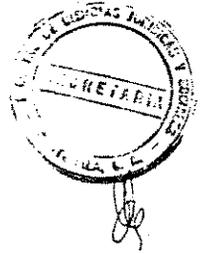
DECANO en funciones)	Lic. José Francisco De Mata Vela
EXAMINADOR	Lic. José Luis Méndez Estrada
EXAMINADOR	Lic. Jorge Luis Granados Valiente
EXAMINADOR	Lic. Oscar Edmundo Bolaños Parada
SECRETARIO	Lic. Vladimir Osman Aguilar Guerra

NOTA: "Unicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la Tesis". (Artículo 25 del Reglamento para los exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



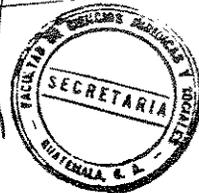
FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
Edificio Universitario, Zona 12
Ciudad de Guatemala, Guatemala

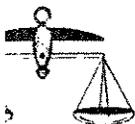


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES;
Guatemala, mayo ocho, de mil novecientos novecicincio. --

Atentamente pase al Licenciado VICTOR MANUEL HERNANDEZ SAL
GUERO, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del
Bachiller MOISES OSWALDO HERRERA VARGAS y en su oportunidad
emita el dictamen correspondiente. -----

ahg.-





Lic. Edwin L. Bautista M.

ABOGADO Y NOTARIO
14 Calle 6-12, Zona 1 - Ct. 305 - Tel.: 84153
Guatemala, Centro América.

1415 95
SECRETARIA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
GUATEMALA, G. C.

Guatemala, 4 de mayo de 1,995.

Licenciado:

Juan Francisco Flores Juárez
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas
y Sociales de la Universidad de San Carlos
de Guatemala.
Su Despacho.-

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

- 4 MAY 1995

RECIBIDO
Horas 16 Minutos 45
OFICIAL

Señor Decano:

Tengo el honor de dirigirme a usted, para manifestarle que en cumplimiento de la providencia de fecha treinta y uno de agosto de mil novecientos noventa y cuatro, que como asesor del Bachiller MOISES OSWALDO HERRERA VARGAS, de la Tesis "ANALISIS CRITICO Y DE ACTUALIZACION DEL PROYECTO DE LEY DE SERVICIO CIVIL DEL ORGANISMO JUDICIAL, PRESENTADO POR LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA AL CONGRESO DE LA REPUBLICA", fui nombrado.

Al respecto puedo indicar que el tema es de actualidad y sumamente interesante.

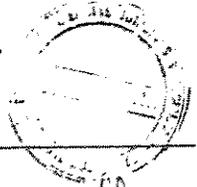
El Bachiller HERRERA VARGAS, aceptó las modificaciones sugeridas, tanto del plan de investigación como del de exposición, habiendo puesto dedicación en el desarrollo del trabajo.

En el mismo pone en evidencia su experiencia y conocimiento acerca de asuntos relacionados con el Servicio



Lic. Edwin L. Bautista M.

ABOGADO Y NOTARIO
14 Calle 6-12, Zona 1 - Of. 305 - Tel.: 84153
Guatemala, Centro América.



Civil. Es un trabajo interesante y servirá de consulta para los estudiantes y profesionales.

En vista de lo anteriormente expuesto y siendo que el trabajo reúne los requisitos mínimos reglamentarios, opino FAVORABLEMENTE, para que el mismo sea discutido en examen público, previo DICTAMEN, del señor revisor.

ATENTAMENTE:

~~Lic. Edwin L. Bautista Morales.
Asesor de Tesis.
de ROLANDO Y AL...~~

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



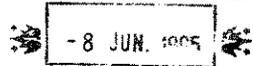
FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
Edificio Universitario, Zona 12
Ciudad de Guatemala, Centroamérica



1880-950

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

GUATEMALA, 2 DE JUNIO DE 1995



REQUERIDO
Escriba 16 235
OFICIAL

Señor Decano:

En cumplimiento a la Providencia de su despacho de fecha ocho de mayo del año en curso, me complace informarle que de conformidad con la misma, he revisado el Informe Final del trabajo de tesis del Bachiller MOISES OSWALDO HERRERA VARGAS, intitulado "ANALISIS CRITICO Y DE ACTUALIZACION DEL PROYECTO DE LEY DE SERVICIO CIVIL DEL ORGANISMO JUDICIAL, PRESENTADO POR LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA AL CONGRESO DE LA REPUBLICA".

El Bachiller Herrera Vargas, cumple en la elaboración del mencionado informe, con las técnicas establecidas en la Unidad de Tesis de la Facultad, además, se llenan los requisitos de una investigación científica, en cuanto a la elaboración de un trabajo de tesis.

En tal sentido señor Decano, emito Dictamen favorable, para que el presente trabajo sea discutido en el examen público de tesis correspondiente, previo a que el sustentante obtenga el Grado Academico de Licenciado en Ciencias Juridicas y Sociales y los títulos profesionales de Abogado y Notario.

Con las muestras de mi consideración y respeto, me suscribo del señor Decano como su deferente y seguro servidor.

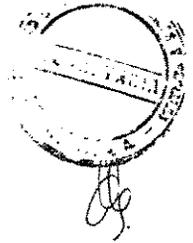
[Handwritten Signature]
LIC. VICTOR MANUEL HERNANDEZ S.
REVISOR
Victor Manuel Hernández Selguera
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado 2736

Facultad de Ciencias Juridicas y Sociales
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
Calle Universitaria, Zona 12
Guatemala, Centroamérica



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES,
Guatemala, doce de junio de mil novecientos noventicinco.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del Bachiller MOISES OSWALDO HERRERA VARGAS, intitulado "ANALISIS CRITICO Y DE ACTUALIZACION DEL PROYECTO DE LEY DE SERVICIO CIVIL DEL ORGANISMO JUDICIAL, PRESENTADO POR LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA AL CONGRESO DE LA REPUBLICA". Artículo 22 del Reglamento para Exámenes Técnicos Profesionales y Públicos de Tesis.

alht



A C T O Q U E D E D I C O :

A DIOS:

Por sus multiples bendiciones.

A MIS PADRES:

Moises Herrera y Maria Magdalena
Vargas de Herrera.

Por darme una luz de Amor y
ayudarme para conseguir mis
metas.

A MI ESPOSA:

Sara Nohemi Chinchilla de
Herrera.

por darme aliento de esperanza
y compartir triunfos.

A MIS HERMANOS:

Edgar Estuardo, Flor de Maria,
Luis Fernando (Q.E.P.D) y Emilia
Maribel.

Con Amor fraternal.

**A MI CUÑADA Y A MI
SOBRINO:**

Con mucho aprecio.

A LA:

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS
Y SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD
DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.

INDICE:

Página:

INTRODUCCION.----- i

CAPITULO PRIMERO

ADMINISTRACION

1. CONCEPTO.----- 1

2. CLASES DE ADMINISTRACION.----- 3

a) Administración Pública.

b) Administración Privada.

c) Administración Mixta.

3. ADMINISTRACION DE PERSONAL:----- 6

a) Importancia.

b) Concepto.

c) Plan de Administración de Personal.

d) Funciones.

e) Ventajas.

CAPITULO SEGUNDO

SERVICIO CIVIL GUATEMALTECO

1. ANTECEDENTES HISTORICOS.-----15

2.	CONCEPTO DE SERVICIO CIVIL.-----	22
3.	FILOSOFIA.-----	23
4.	FINALIDADES.-----	24

CAPITULO TERCERO

TITULARES DEL ORGANISMO ADMINISTRATIVO JUDICIAL

1.	CONCEPTO.-----	27
2.	CATEGORIAS: a) Funcionarios Judiciales.-----	28
	b) Empleados o Trabajadores Judiciales.	

CAPITULO CUARTO

ESTRUCTURA DEL PROYECTO DE LEY DE SERVICIO CIVIL DEL ORGANISMO JUDICIAL.

1.	CREACION DE LA CARRERA JUDICIAL.-----	35
2.	CREACION DE LOS SERVICIOS PARA LA ADMINISTRACION DEL SISTEMA DE PERSONAL.-----	37
3.	ORGANOS DEL SERVICIO CIVIL JUDICIAL.-----	38
	a) Organismo Superior.	
	b) Organismo Asesor.	
	c) Organismo Ejecutor.	
4.	INGRESO AL SERVICIO CIVIL DEL ORGANISMO JUDICIAL-	39
	a. Requisitos para ingresar.	
	b. Reclutamiento.	

c. Selección de Personal.

6. DERECHOS GENERALES DE LOS TRABAJADORES DEL ORGANISMO JUDICIAL.-----	42
7. PROHIBICIONES Y REGIMEN DISCIPLINARIO.-----	43
8. TERMINACION DE LA RELACION LABORAL.-----	46
9. IMPUGNACIONES.-----	47

CAPITULO QUINTO

"ANALISIS DEL PROYECTO DE LEY DE SERVICIO CIVIL DEL ORGANISMO JUDICIAL".-----	49
---	----

CAPITULO SEXTO

"NECESIDAD GREMIAL Y LEGAL DE ESTABLECER EL SERVICIO CIVIL DEL ORGANISMO JUDICIAL"	
--	--

1. Su importancia.-----	61
2. Su implementación.-----	64
CONCLUSIONES -----	65
RECOMENDACIONES -----	67
BIBLIOGRAFIA -----	69

INTRODUCCION:

Antes de iniciar mi investigación me formulé la siguiente hipótesis: "Al analizar y actualizar el proyecto de ley presentado por la Corte Suprema de Justicia, será un aporte necesario para la ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, que será de fundamental importancia para solucionar los principales problemas de Administración de personal que sufre dicho Organismo", con ello trato de darle la importancia necesaria a la creación de la ley del Servicio Civil del Organismo Judicial, que aún no ha sido promulgada.

Para los estudiantes y profesionales que tengan la bondad de revisar mis apuntes, pueden parecerles curioso las razones que me motivan a escribir dicha tesis, el problema transita desde la creación del Organismo Judicial, su independencia funcional de los demás organismos, su evidente necesidad de coordinar sus relaciones con su personal. Los estudios de la importancia de implementar el Servicio Civil a la Administración Pública se inician en las décadas de 1950 y 1970 y aunque ahora contamos con una Ley de Servicio Civil (Decreto 1748 del Congreso) que se adapta más al Organismo Ejecutivo, además que las Municipalidades cuentan de su ley de Servicio Civil Municipal, el Organismo Judicial a pesar de existir un Mandato Constitucional contenido en el artículo 210 de la Constitución, aún no cuenta con su ley de Servicio

Civil. El porque me motiva estudiar el único proyecto de Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, se basa que a pesar de encontrarse archivado en el Congreso y no pasar a discusión en el pleno, he podido analizar a fondo sus bondades, y sus defectos, que al adaptarles las modificaciones indispensables, harán de él, un cuerpo legal objetivo en beneficio del Organismo Judicial y de sus trabajadores.

Mi tesis cuenta de 6 capítulos, tratando el primero, importantes conceptos de administración: Administración Pública y Administración de personal, que serán las principales categorías para entender la naturaleza de las relaciones entre los empleados judiciales y la Corte Suprema de Justicia; en el capítulo segundo se analiza el proceso histórico del Servicio Civil Guatemalteco, que deben culminar con la creación de la ley de Servicio Civil Judicial; en el capítulo tercero revelo la importancia de los principales protagonistas del trabajo jurisdiccional, siendo los principales titulares del Organismo Administrativo Judicial; en el capítulo cuarto se explican los principales temas de la estructura del Proyecto de Ley de Servicio Civil, con el fin de poderlos conocer; en el capítulo quinto tengo la oportunidad de analizar críticamente el proyecto de ley, haciendo notar sus principales innovaciones, sus defectos y sus necesarias reformas y por último para culminar mi trabajo

En el capítulo sexto, en donde doy a conocer la urgente necesidad de crear la ley de Servicio Civil Judicial, apuntando los elementos de crisis que fundamentan su inmediata y necesaria creación.

Con el presente estudio trato de reforzar más la bibliografía de la facultad, para que quizás en el futuro existan dirigentes honestos que busquen mejorar al Organismo Judicial y que dicho Organismo cuente con un Sistema de Servicio Civil que se inspire en los principios de justicia y equidad y seguridad para todos sus trabajadores.

No está de más agradecer a la biblioteca del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) por su enorme colaboración bibliográfica, así como la biblioteca de la Corte Suprema de Justicia y a su personal por su ayuda en la investigación y especialmente a Esta Gloriosa Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, en la que me honró ser miembro.

CAPITULO I.

ADMINISTRACION:

1. CONCEPTO:

La Administración es una ciencia, que cada persona la aplica para poder cumplir que haceres y objetivos, por medio de conocimientos útiles que practica constantemente dando buenos resultados, aplicando la organización, dirección, planeación y coordinación. Todos esos elementos propician que una empresa eleve su producción y si es el Estado sea aplicado con eficiencia y funcionalidad.

Para poder dar una definición de Administración se debe conocer su Etimología, la palabra Administración está formada por el prefijo "ad" (hacia) y de "ministratio", que a su vez viene de "minister", cuya etimología es opuesta a "magister" comparativo de autoridad, el que ordena y dirige a otros en una función. Minister significa precisamente lo contrario, obediencia; quien realiza la función bajo el mando de otro.

De lo anterior se deduce que la administración se refiere a una función que se desarrolla bajo la autoridad de otro, cuyos elementos principales que se obtienen son: Servicio y Subordinación y para poder desarrollar dicha función, debe existir un objetivo.

Para ilustrar mejor la definición de Administración se citan los siguientes:

Para Bielsa define la Administración "como el Ordenamiento económico de los medios de que se dispone y su uso conveniente de ellos para proveer a las propias necesidades.

(Manuel Ossorio, 1981, pág 36)

"Fayol, quien formula su definición de lo que considera administración: es proveer, organizar, dirigir, coordinar y controlar."

(Jorge Mario Castillo González, 1990, pág. 29)

Para poder definir Administración en las actividades del Estado que es lo que me interesa, citó al Licenciado Leonel Armando López Mayorga, que define a la Administración Pública en la siguiente forma: "Administración Pública, es la actividad del Estado, que tiene por objeto primordial la satisfacción directa de las necesidades colectivas, a través de actos concretos dentro de un orden legalmente establecido y con los fines estipulados en la ley".

(LOPEZ MAYORGA, LEONEL ARMANDO. 1990, PAG. 20)

Para concluir, considero que la definición de Administración "Es aquella ciencia, que se encarga a la debida organización, dirección, coordinación y controlar a las Instituciones Públicas, para satisfacer las necesidades Colectivas en un orden legalmente establecido".

De la Administración Pública, se citará estudiaré detenidamente en un apartado diferente.

2. CLASES DE ADMINISTRACION:

Hay diversas clasificaciones de Administración, pero para el presente estudio nos interesa la siguiente:

- Administración Pública.
- Administración Privada.
- Administración Mixta.

a) ADMINISTRACION PUBLICA:

Hablar de Administración Pública, nos trae como idea inicial a una Administración que tenga como fin organizar, dirigir y coordinar el buen manejo público de buscar la eficiencia de su personal y dirigir las tareas gubernamentales. Para poder definir la Administración Pública en base a sus características me he auxiliado de las siguientes definiciones:

Woodrow Wilson dice que: "Administración Pública es la arte más ostensible del Gobierno en acción, es el ejecutivo perante, es más visible aspecto del Gobierno".

(Raúl Antonio Chicas Hernández, 1987 pág. 66)

Para Luther Gulick: "Es aquella parte de la ciencia de la Administración que concierne al Gobierno, fundamentalmente el poder ejecutivo, que es el encargado de llevar a cabo las áreas gubernamentales".

(Galván Escobedo, José, 1983 pág. 10)

Para Villegas Balvibaso, "La administración es una de las actividades del estado que tiene por objeto la

satisfacción directa e inmediata de las necesidades colectivas por medio de actos concretos dentro del orden jurídico y de acuerdo con los fines de la ley".

(Erick Meza Duarte, 1990, pág.13)

Para Mosher y Cimmino que "La Administración Pública comprende la organización y dirección de personas y de medios para la consecución de los fines públicos".

(Oscar Juan Collazo, 1971, pág. 13).

De las definiciones anteriores, considero que la del Tratadista Villegas Balvibaso es la más completa al decir que la Administración pública es una de las actividades del estado, así mismo que tiene por objeto la satisfacción directa e inmediata de las necesidades colectivas.

b. ADMINISTRACION PRIVADA:

La Administración Privada se desenvuelve en su ámbito de la aplicación de las relaciones Humanas dentro de los particulares. Se dice además que es aquella de las actividades de los particulares y su objetivo primordial es el lucro. Entre sus actividades podemos encontrar la actividad industrial que es donde ésta se identifica más claramente, sin embargo, se encuentra muy bien desarrollada en organismos eclesiásticos, universidades, instituciones de beneficencia, etc. y por su aplicación interna tiene similitudes con la Administración Pública.

Citando a (Guillermo Cabanellas, 1979, pág 170) nos dice que Administración Privada es la gestión sobre la totalidad de un patrimonio o en cuanto determinados bienes y derechos, de propiedad y pertenencia de particulares, que ejerce su titular o la persona por él designada.

Por lo que podemos concluir que cualquier actividad de particulares en la que no intervenga el Estado es una Administración Privada.

c. ADMINISTRACION MIXTA:

La Administración Mixta o cuasi-pública, según Galván Escobedo, "Es la que concierne a las actividades de aquellos organismos que están bajo la jurisdicción tanto del poder público como del sector privado y a ellas corresponde aquellos Organismos de Participación Estatal, descentralizados o semiautónomos que tan prolíficamente se han desarrollado en los últimos tiempos".

(José Galván Escobedo, pág. 4, 1983)

Esta se refiere a actividades de aquellos organismos que están sujetos tanto a la competencia del poder público como del sector privado. Son empresas con participación estatal, llamadas descentralizadas o autónomas que se han desarrollado en estos últimos años. Por último por el ámbito que abarca la Administración Mixta puede ser de carácter internacional, nacional o regional; por la estructura de su organismo puede

ser de tipo autónomo, semioficial, de participación etc., y por su aplicación, como los anteriores pueden ser: presupuestaria, financiera, de personal etc.

3. ADMINISTRACION DE PERSONAL:

a. IMPORTANCIA:

Hablar de Administración de Personal es una tema demasiado emocionante, pues abarca una extensa área de aplicación de las relaciones entre personas, dentro del lugar del trabajo, que en un momento dado puede balancear los objetivos previstos por el Administrador utilizando un buen rendimiento, capacitación, reclutamiento y selección de personal, que es necesario en cualquier Institución.

Tanto la Administración Pública como la Privada o Comercial necesita de recursos humanos adecuados para cumplir sus más elementales metas, por eso es necesario crear programas de personal, para preparar el camino a una verdadera Reforma Administrativa a las Instituciones del Estado, y adecuada Supervisión a las Empresas Comerciales, que dará como resultado el progreso para las mismas. De ahí la importancia de un programa de personal, constituyendo ese plan de acción formal, desarrollado por las autoridades administrativas de una organización para alcanzar con mayor rapidez los objetivos y fines propuestos. En la

Administración Moderna las empresas, ya sean Públicas o Privadas, dan gran énfasis al importante ramo conocido como Administración de Personal. La Administración de Personal en el concepto moderno, es considerado en los países de sistemas avanzados de Administración, como parte esencial e importante de las actividades que desarrolla toda empresa sólida y eficiente.

Entre los recursos que cuenta la Administración Pública para su acción, sus trabajadores son sin duda lo más importante de la capacidad y efectividad de los recursos humanos de un gobierno depende directamente el éxito de los cursos financieros o materiales. En consecuencia toda la Administración Pública o Privada en última instancia es Administración de personal, ya que todas las cuestiones administrativas se pueden y deben reducir siempre a sus elementos humanos.

CONCEPTO:

Para entender mejor el significado de Administración de Personal cito las siguientes definiciones:

La Administración como núcleo de la Administración Pública consiste en la selección, educación y armonización de los funcionarios para que sus actuaciones conduzcan con la mayor eficacia posible al cumplimiento de las finalidades del gobierno".

(Muñoz Amato Pedro, pág. 12, 1957)

"La administración de personal deben proporcionar la adquisición, el desarrollo, utilización y mantenimiento de la fuerza de trabajo y la ejecución de las funciones que son una parte de ese proceso administrativo".

(Chruden Herbert J. y Sherman Arthur W. pág. 23, 1965)

Nigro define la administración de personal como "...el arte de escoger nuevos empleados y de utilizar sus servicios y los de los empleados existentes en tal forma que se obtenga de todos el grado máximo de calidad y cantidad de rendimiento".

(Felix A. Nigro, 1956, pág. 8)

De las definiciones anteriormente citadas, la que nos parece más acertada por la índole especial de este trabajo, es la del tratadista Pedro Muñoz Amato ya que es más amplia que las aceptadas tradicionalmente. En vez de limitarse a funciones atendidas por individuos y organismos especializados en materia de personal, comprende todo el campo de la Administración Pública en un plano básico de las relaciones humanas.

c. PLAN DE ADMINISTRACION DE PERSONAL:

Para una efectiva administración de personal es indispensable que los administradores reconozcan el proceso administrativo que debe realizarse, al ejecutar este proceso se debe contar con un programa a seguir, el cual identifique los objetivos que deben obtenerse y prevea el control

necesario para asegurar la obtención de los mismos. Un programa de personal deben contener: Las políticas, procedimientos y guías relacionados que deberán seguir los administradores es el proceso de planeación, organización, asignación de personal, dirección y control de actividades y del personal de una organización para lograr que sus objetivos puedan ser obtenidos. También se refiere al proceso de obtener que se hagan las cosas con y a través de los esfuerzos de otras personas.

PLANEACION:

Implica determinar los objetivos que deben ser alcanzados y las funciones que deben ser ejecutados para asegurar estas realizaciones. Es el proceso de anticipar y hacer preparativos para enfrentarse a aquellas condiciones que puedan afectar la organización y sus operaciones y, hasta el grado que sea posible, hacer que ocurran las condiciones deseadas. Asimismo prevee los fundamentos para organizar, asignar, dirigir y controlar las actividades de los empleados.

Las ventajas que se obtienen en una organización por medio de una planeación de personal efectiva son innumerables. Ayudará a definir y coordinar todas las actividades del personal, dándoles una mayor conciencia de lo que pueden esperar de ellos. Contribuirá al desarrollo de un

clima favorable de relaciones humanas, teniendo en consecuencia los empleados mayores posibilidades de ser colocados en los puestos en que puedan aportar una mayor contribución y obtener una mayor satisfacción en el trabajo, disminuyendo muchos problemas de personal.

ORGANIZACION:

Es el proceso de relacionar las actividades y estructuras de las compañías con los planes que se esperan alcanzar. Permite no sólo la construcción de estructuras donde las funciones puedan ser divididas y asignadas apropiadamente, sino también la colocación de su personal en el puesto respectivo y el establecimiento de los deberes, responsabilidades y relaciones de los administradores y su personal.

DIRECCION

No es más que el proceso de vigilancia y supervisión de las actividades del personal de una organización. Este proceso puede facilitarse si se planean, organizan y comunican adecuadamente sus deberes, responsabilidades y relaciones dentro de una organización.

CONTROL:

Proporciona al administrador una base para apreciar la forma en que se están llevando a cabo los planes. Permite una

ente valiosa de información para ayudar a los administradores a tomar decisiones y les da un medio de estimular y evaluar la eficiencia en la ejecución el trabajo. Es asimismo un requisito esencial para la delegación de autoridad.

OBJETIVOS:

Al constituir la meta hacia la cual deben dirigirse una organización establece la razón y existencia de la misma.

Los objetivos bien definidos son parte vital de cada programa, puesto que permiten un sentido de dirección y de propósito en el desempeño de las funciones de personal.

Para que los objetivos de un programa de personal sean significativos y reales deben implantarse con las políticas relacionadas. Tales políticas unidas a procedimientos sólidos no solamente facilitan la ejecución eficiente de estas funciones sino que son esenciales para el tratamiento justo y consistente de su personal.

POLÍTICAS:

El establecimiento de políticas es de fundamental portancia en la administración de personal, ya que cualquier diferencia en el tratamiento que se da a un empleado afecta inmediatamente la eficacia y la moral de los demás.

En una organización donde se desarrollan políticas de personal, los empleados pueden gozar de un mayor sentido de seguridad, pues conocen el tratamiento que pueden esperar y a su vez los administradores pueden actuar con un mayor grado de confianza para resolver problemas al contar con una base tangible sobre la cual tomar y defender sus decisiones.

PROCEDIMIENTOS:

Indican el curso de acción que se debe tomar para la implantación y administración de las políticas. Así los procedimientos relativos a reclutamiento, traslados, ascensos, ajustes de salarios, deben realizarse de acuerdo con los procedimientos establecidos.

PRESUPUESTO:

Para poder desarrollar un programa integral de personal, es requisito indispensable contar con las provisiones financieras suficientes, ya que un presupuesto constituye tanto un plan como un control para el gasto de los fondos necesarios para apoyar un programa. Por lo tanto, para obtener un presupuesto de personal adecuado, los administradores de personal deben demostrar que están realizando un programa de personal que está produciendo resultados.

d. FUNCIONES:

La administración de personal tiene dos tipos de funciones:

1. **NORMATIVAS:** Consisten en la formación de la política de Administración de Personal, así como la elaboración de las normas, principios y procedimientos que dentro de las mismas se requieren. El ejercicio de la función normativa involucra también el control sobre la aplicación de tal política, sistemas y procedimientos.

2. **OPERATIVAS:** Constituyen el conjunto de actividades tendientes a determinar los requisitos, procurar, obtener, ubicar, mantener y desarrollar el personal necesario para el cumplimiento de los fines de la organización. Debe cuidar además del buen mantenimiento de la salud física y mental del empleado, a la vez que garantizar una adecuada protección contra riesgos personales y de familia que puedan privarle de su capacidad de trabajo.

A pesar de su importancia, la administración de personal como un campo de especialización funcional es relativamente nueva, sus principios datan del período justamente anterior a la Primera Guerra Mundial. En su desarrollo; el campo de personal se ha basado considerablemente en las contribuciones de otras disciplinas a la solución de los problemas de personal.

e. VENTAJAS:

Algunas de las ventajas que se pueden lograr con un adecuado programa de personal son las siguientes:

1. Anticipación y minimización de los problemas de personal.
2. Tratamiento justo para los empleados.
3. Mantenimiento de buenas comunicaciones.
4. Fomento de la confianza y lealtad de los empleados.
5. Fomento de un sistema objetivo de remuneración.
6. Fomento de la satisfacción por el trabajo.
7. Combate de los síntomas patológicos de la rutina excesiva.
8. Evita la subordinación de los valores primarios a los de tipo instrumental.

La administración de personal debe ser antes que todo un esfuerzo continuo de educación que enaltezca los conocimientos, las actitudes, las destrezas y la dignidad del personal de una organización.

CAPITULO II

SERVICIO CIVIL GUATEMALTECO.

1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS:

En la historia de la Administración Pública han surgido esfuerzos para crear e implantar un Servicio Civil aplicable a solucionar muchos de los problemas que surgen en las relaciones entre empleados públicos y sus funcionarios, entre esos hechos significativos se encuentran el sistema de servicio civil implantado por la dinastía Han en China, en Israel en la Epoca de Moisés, en Grecia y Roma. Utilizando desde ese tiempo Técnicas de reclutamiento, capacitación y selección de personal.

En Guatemala la situación de la Administración Pública al igual que los demás países que obtuvieron su independencia en el año de 1821, giraban alrededor de sistemas antiguos y anacrónicos, el mantenimiento de esos sistemas no permitieron un desarrollo adecuado en la administración propiamente dicha y por lo consiguiente en lo relativo a personal; pues el único sistema que se conocía para la integración del personal para ocupar los puestos públicos sin más causa que la de haber llegado al poder. Se tiene conocimiento que en la Epoca Colonial los puestos de la Administración Pública eran comprados al mejor postor, que la mayoría de veces eran adjudicados a los criollos, los que

tenían el poder económico. Surge en esa Época independiente por la presión política de partidos que se va manifestando abiertamente en la administración Pública, en el sentido de que al llega a obtener los destinos de gobierno, era conveniente que los puestos públicos debían estar desempeñados afines con el partido que ostentaba el poder, sin importarles en nada la ineptitud de las personas nombradas ni el atraso que sufría la administración en general al estar encomendada en manos de personas ineptas; este sistema es conocido generalmente con el nombre de "botín político", que consiste en que los que obstentan el poder transitoriamente, reparten los puestos públicos a sus allegados con la creencia de que los servidores públicos están al servicio de determinado partido político y no del Estado como lo establece la administración moderna.

La revolución del 20 de octubre de 1944, cambió en forma radical la estructura político-administrativa del Estado, introduciendo reformas avanzadas a la legislación y adoptando nuevos sistemas administrativos y de justicia social en todos los órdenes de la vida nacional, hasta entonces desconocidos en el medio social Guatemalteco.

Cabe señalar que los orígenes del Servicio Civil Guatemalteco, se encuentran a partir de la emisión de la Constitución de la República en el año de 1945; las constituciones anteriores no contemplaban un régimen de

personal calificado para el desempeño de los puestos públicos, solo regulaban lo relativo a nombramientos y comportamiento de los empleados públicos, y si bien existieron algunas otras leyes al respecto, jamás tuvieron aplicación en el ámbito laboral.

Con la Constitución emitida el 11 de marzo de 1945, se establecieron principios fundamentales para el desarrollo de la Administración Pública, y a la vez nacieron garantías sociales y derechos que protegieron a la persona humana. Se inicia la emisión de las leyes protectoras del trabajo, como lo fue el Código de Trabajo, la ley Orgánico del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Por primera vez, en una Constitución se establecía la obligación de la emisión de una ley que normara las relaciones de trabajo entre el Estado y sus servidores, es decir que mandaba que se elaborara el Estatuto del Empleado Público, y se reconocía que los funcionarios y empleados públicos estaban al servicio de la nación y no de partido alguno, además se hace el reconocimiento formal a favor de los servidores públicos de poder acogerse al Código de Trabajo, quedando estipulado en el artículo 70 de la Constitución de 1945.

Como resultado del precepto Constitucional se presentaron al Congreso de la República, dos primeros proyectos del Estatuto del empleado público, uno en el año de

1947 elaborado por la Asociación de Empleados Públicos, el cual fue estudiado y en última instancia no fue aprobado por el Congreso. El segundo proyecto de ley, fue elaborado por el Licenciado OSCAR BARAHONA ESTREBER en el año 1948, y conocido por el Congreso en el año 1950, dicho proyecto se calificó de injusto e inhumano y fue rechazado por los diputados en base a las impugnaciones presentadas por varias dependencias del Estado.

En el año de 1954 se produjeron en nuestro país hechos histórico-políticos, que concluyeron con el derrocamiento del gobierno de ese entonces.

Dos son los aspectos fundamentales que se produjeron con este acto político en el país; Uno fue la derogatoria de la Constitución de 1945 y otro, las reformas introducidas al Código de Trabajo. Con la derogatoria de la Constitución de 1945 se perdió el derecho del empleado público a la protección que tenía en el Código de Trabajo lo cual se reflejaba en la estabilidad en el empleo, protección del salario, derecho a indemnización por despido injustificado y al pago equivalente a un mes de sueldo devengado por cada año de servicio, más los salarios caídos, en concepto de daños y perjuicios.

El 29 de febrero de 1956 se emitió el Decreto 584, por medio del cual se venía a regular las relaciones del Estado, las Municipalidades y las entidades sostenidas con fondos

úbricos y sus trabajadores, mientras se promulgaba el estatuto de los Trabajadores del Estado; dicho Decreto no vino a resolver los problemas que confrontaba el empleado público; al contrario, limitó los derechos de los mismos y derogó las medidas tutelares contenidas en el Código de Trabajo que respaldaban al empleado público, por lo que este decreto se consideró como una ley que mutiló las conquistas de los años anteriores y no asentó principios que superaran los beneficios a quien tiene derecho al empleado público.

Al congreso se presentaron varios proyectos de Estatutos de Trabajadores del Estado, entre los cuales citamos los siguientes:

El proyecto de Estatuto de Trabajadores del Estado, presentado en 1956, por el Doctor David Guerra Guzmán y el señor Alberto Galicia Recinos; dicho proyecto llegó a alcanzar segunda lectura en el Congreso el 24 de mayo, para luego pasarlo a la Comisión de Reformas Sociales, este proyecto quedó archivado.

El proyecto de Estatuto de los Trabajadores del Estado, enviado al congreso por el Gobierno Provisional del Coronel Guillermo Flores Avendaño.

Anteproyecto enviado al Congreso por el Organismo Ejecutivo en junio de 1960.

Proyecto de Ley de Servicio Civil, enviado al Congreso por el Organismo Ejecutivo el 8 de junio de 1962.

El proyecto de Estatuto de los Trabajadores del Estado o Ley de Servicio Civil, elaborado por la Comisión de Trabajo del Congreso de la República, en el mes de agosto de 1962.

Modelo de Ley de Servicio Civil presentado por el Perito Contador César Uretra Laparra con fecha 12 de marzo de 1963.

Proyecto de Decreto Ley, Ley de Servicio Civil o Estatuto de los Trabajadores Civiles al Servicio del Estado, elaborado durante el Gobierno Militar del Coronel Enrique Peralta Azurdia.

La Constitución de la República decretada por la Asamblea Nacional Constituyente el 15 de septiembre de 1965, deja en manos del Congreso de la República, la obligación de la emisión de la ley de Servicio Civil dentro del término de dos años a partir de la fecha en que entre en vigencia la referida Constitución.

En base a los preceptos Constitucionales descritos anteriormente se formó una Comisión bipartita del Organismo Legislativo y del Organismo Ejecutivo, con el fin de que presentaran un Proyecto de Ley de Servicio Civil, esta comisión de Trabajo del Congreso de la República de ese entonces y por parte del Organismo Ejecutivo, actuó el Doctor Francisco José Monsanto. Esta comisión presentó en el mes de marzo de 1968 el Proyecto de ley de Servicio Civil al seno del Congreso, el cual una vez discutida fue aprobado por el Congreso a través del Decreto número 1748 de fecha 2 de mayo

de 1968, ley que entró en vigor el 10. de enero de 1969, dicha ley consta de 94 artículos, 12 capítulos y 10 disposiciones transitorias.

La actual Constitución de la República que entró en vigor el 31 de mayo de 1985, establecía la creación de una ley de Servicio Civil Municipal, en su artículo 262 dice que "Las relaciones de los funcionarios y empleados de las municipalidades, se normarán por la ley de Servicio Municipal". Tal mandato fue cumplido con base al Decreto 1-87 del Congreso de la República, publicado el 17 de febrero de 1987, en la que se crea la Ley de Servicio Civil Municipal, cuyas normas deberán garantizar a los trabajadores su permanencia en el servicio, consta de 76 artículos y además de establecer los principios fundamentales de esta ley garantiza la Oficina Asesora de Recursos Humanos de las Municipalidades.

La Constitución de la República estableció además la creación de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, en su artículo 210 estipula que "Las relaciones laborales de los funcionarios y empleados del Organismo Judicial, se normarán por su Ley de Servicio Civil". Dicho Mandato Constitucional en la actualidad no se cumplió, habiendo sido presentado un proyecto a la Corte Suprema de Justicia en el mes de marzo de 1988, elaborado por los Magistrados Eduardo Castillo Montalvo y Martha Lupe Meneses de Jaureguí, que

serán analizados en el presente estudio en los siguientes capítulos.

2. CONCEPTO DE SERVICIO CIVIL:

Carlos Araya Borge, experto de Naciones Unidas define al Servicio Civil; como, "Un régimen administrativo de basamento jurídico que establece las condiciones y provee los medios para que se pueda atraer y retener en el Servicio Público a personas más idóneas para las diversas funciones no políticas del Estado".

(Araya Borge, Carlos, Pág. 6, 1957).

Para Julio Bejarano Murillo el Servicio Civil "Es aquel Sistema Moderno de Administración de Personal Civil del Estado, que de manera integral establece derechos y deberes a los servidores públicos, como consecuencia de la relación especial de trabajo que surge entre el empleado y el Estado".

(Julio Bejarano Murillo, pág. 13, 1963).

Como podemos deducir de los conceptos anteriores que el servicio civil es un régimen administrativo que establece derechos y deberes de los servidores públicos con relación de su trabajo.

El servicio civil guatemalteco, fue creado en el año de 1968 con la emisión del Decreto del Congreso número 1748. Es una ley de Orden Público y sus derechos que consigna son garantías mínimas irrenunciables para los servidores

úblicos, el propósito general es garantizar su eficiencia y asegurar a los servidores públicos justicia y estímulo en el desarrollo de su trabajo, y establecer las normas para la aplicación de un sistema de Administración de Personal.

FILOSOFIA:

La ley de Servicio Civil acumula en su filosofía dos grandes aspectos: para el desarrollo integral de la administración pública: a) es un sistema de relación entre el estado y sus servidores con el fin de garantizar el desarrollo de la administración pública a través de personas capaces y que prestaran sus servicios ininterrumpidamente, al crear la carrera administrativa como base del sistema, está comparándola a nivel de cualquier otra carrera profesional; el ingreso a la administración pública supone, entonces, una opción inicial y definitiva en que el servidor decide dedicarse profesionalmente al servicio del Estado; por su parte el Estado garantiza a los servidores públicos una carrera administrativa de progreso y culminación satisfactoria, protegiendo su estabilidad y propiciando su mejoramiento sólo sobre la base de capacidad y desempeño. El servicio civil desde este punto de vista asegura al servidor público un progreso integral en sus condiciones socioeconómicas y ocupacionales. b) Es un sistema personal que garantiza al Estado la eficiente operatividad

de los puestos públicos a través de la obtención para el desempeño de los mismos de personal calificado y responsable que sabrá responder categóricamente a los cargos que se le han encomendado, pues el sistema tiene también como finalidad fomentar la eficiencia de la administración pública para garantizar al país, el desempeño económico y efectivo de la labor institucional del gobierno, en beneficio de todos los sectores nacionales.

4. FINALIDADES:

La ley de Servicio Civil tiene como propósito general regular las relaciones entre la administración pública y sus servidores con el fin de garantizar su eficiencia, asegurar a los mismos, justicia, estímulo en su trabajo, y establecer normas para la aplicación de un sistema de administración de personal. Persigue los siguientes objetivos:

- a. Impulsar la carrera administrativa. Para el otorgamiento de los cargos en la administración pública se atenderá únicamente a méritos de capacidad, preparación, eficiencia y honradez.
- b. Afirmar el derecho que tienen todos los ciudadanos guatemaltecos a optar los cargos públicos, si reúnen los requisitos y cualidades que las leyes exigen.
- c. Garantizar la eficiencia de la administración pública y asegurar a los servidores públicos, justicia y estímulo en su

trabajo, estableciendo normas para la aplicación del sistema de administración de personal.

d. Prohibir toda clase de discriminación para el otorgamiento de los cargos públicos.

e. Reconocer que los derechos y garantías otorgadas por la Constitución de la República y la Ley de Servicio Civil, son de carácter mínimo e irrenunciables para los servidores públicos.

f. Establecer a igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad; corresponderá igual salario.

g. Implantar procesos de reclutamiento y selección con el fin de obtener personal debidamente calificado.

h. Establecer el sistema de oposición para optar a los puestos públicos, con lo cual se desea evitar el compadrazgo y la componenda política.

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

CAPITULO III

TITULARES DEL ORGANO ADMINISTRATIVO JUDICIAL:

CONCEPTO:

En toda organización administrativa debe existir el elemento humano encargado de dar a conocer, las distintas manifestaciones de la voluntad del Organismo Administrativo a la colectividad, por tal razón es necesario abonar esfuerzos, en el sentido de buscar a las personas adecuadas e idóneas para ostentar cada uno de los cargos.

Citando a Raúl Antonio Chicas Hernández considera "Que el Estado como persona Jurídica requiere la existencia de personas físicas que se manifiestan con los Organismos Administrativos, constituyéndose en titulares de ellos y ejerciendo el ejercicio de las facultades que se encuentran dentro de la esfera de la competencia de cada uno de los órganos".

(Raúl Antonio Chicas Hernández, Pág. 115, 1987)

Considera que los Titulares del Organismo Administrativo Judicial, son aquellas personas físicas encargadas de manifestar la voluntad del órgano administrativo, así como ejecutar y ser en ese momento titulares de la representación del Organismo Judicial, aplicando la pronta y cumplida justicia, que es el anhelo de nuestra sociedad.

2. CATEGORIAS:

Las personas que ocupan los cargos o puestos dentro del Organismo Judicial se dividen en:

- a. Funcionarios Judiciales.
- b. Empleados o Trabajadores Judiciales.

a. FUNCIONARIOS JUDICIALES:

En cada Organo Administrativo se necesita de personas que se encarguen de tomar decisiones, así como tener el mando de los demás empleados; llevar el orden, jerarquía y la disciplina del mismo. El Organismo Judicial no es la excepción, en su orden jerárquico se encuentran: Los Magistrados, Jueces y Secretarios de poner el orden en los Juzgados, de llevar a cabo la Administración de Justicia.

Puesto que los jueces y Magistrados son funcionarios del Estado en forma general, entraremos a analizar sus atributos y limitaciones especiales, previo efectuar una definición de los mismos, así como su forma de selección y el desempeño de su labor, las perspectivas de su desarrollo como personas responsables de la Justicia.

Los funcionarios Judiciales es el elemento humano, que lleva a cabo cualquiera de las diversas formas de división del trabajo jurisdiccional, se le da el nombre genérico de Funcionario Judicial. Entre ellos se encuentran los siguientes:

MAGISTRADOS:

Esta palabra tiene diversas acepciones: En su sentido más amplio, significa lo mismo que Funcionario Público de elevada categoría, sea de orden Judicial o Administrativo. Ejemplo se dice del Presidente de la República "El primer Magistrado de la Nación." En el sentido restringido, sólo se refiere a los funcionarios que integran el Poder Judicial. Finalmente, se llaman Magistrados, "a funcionarios que conocen de la Segunda Instancia en los Juicios Civiles o Penales e integran las Salas que forman el Tribunal Superior, a los Ministros de la Suprema Corte y a los titulares de los Tribunales del Circuito".

(Eduardo Pallares, pág. 557, 1988)

Al analizar lo citado por Eduardo Pallares con nuestra legislación, podemos clasificar el término de Magistrado a la acepción restringida, ya que en Guatemala se aplica a los funcionarios Judiciales de mayor jerarquía que dirigen la Corte Suprema de Justicia o en su caso una Sala de la Corte de Apelaciones. Los Magistrados de la Corte Suprema de Justicia son elegidos de una comisión de Postulación que presenta una nómina de 26 candidatos, de los cuales el Congreso de la República elige a trece Magistrados, de una votación de por lo menos las dos terceras partes de la Comisión. Los requisitos para ser Magistrados de la Corte Suprema de Justicia, son los que la Constitución en su

Artículo 217 estipula, el tiempo de duración de sus cargos es de cinco años, siendo los Magistrados que eligen al residente, que durará un año en sus funciones.

Los Magistrados de la Sala de la Corte de Apelaciones deben llevar los requisitos que la Constitución de la República estipula, serán elegidos también por una Comisión de Postulación de una nómina que contenga el doble de las personas para elegir, actualmente son 115 candidatos, en los que eligen 55 Magistrados Titulares y 36 Suplentes.

El término de Magistrado en nuestro país sigue siendo aquel funcionario judicial que ocupa la mayor categoría jerárquica en la Administración de Justicia.

También es importante hacer notar que existen magistrados en la Corte de Constitucionalidad, que se encuentra integrada de 5 Magistrados Titulares y 5 Magistrados Suplentes, encargados de velar por la Defensa del Orden Constitucional e interpretar las normas constitucionales. Existen además, Magistrados en el Tribunal Supremo Electoral, que se encuentra integrado por 5 Magistrados Titulares y 5 Magistrados Suplentes, que su función primordial es velar por el cumplimiento de la Ley Electoral y de Partidos Políticos, así como llevar a cabo el Proceso Electoral de Manera Cristalina y sin Fraudes.

UECES:

Son las personas físicas titulares del Organó

jurisdiccional, encargados de impartir justicia, con los privilegios que le da la judicatura, y tener competencia para conocer de los diferentes asuntos, así como resolverlos.

"Es el funcionario judicial investido de jurisdicción para conocer, tramitar y resolver los juicios así como ejecutar la sentencia respectiva". Es, pues, la persona constituida de autoridad pública para administrar justicia, o sea que ejerce jurisdicción con arreglo a las leyes, conociendo y dirigiendo el procedimiento de las causas civiles, criminales y dictando sobre ellas las sentencias que sean justas. Opina Carnelutti que los jueces pueden servirse de peritos juristas para pronunciar sentencias sobre puntos difíciles de derecho".

(Eduardo Pallares, 1988, Pág. 557)

Una de las principales misiones que tiene el juez ha sido exaltada muchas veces, porque la justicia que debe impartirse es una de las virtudes más elevadas y más necesarias para la convivencia humana.

En nuestro país, en nuestra Administración de Justicia conocemos a los Jueces de Primera Instancia, Jueces de Paz y Jueces Comarcales, dirigiendo los juzgados que tienen a su cargo.

SECRETARIOS:

"Es el Funcionario Judicial que tiene a su cargo dar fe de los actos y de las resoluciones del juez, para que estos

gocen de autenticidad y eficacia jurídicas, prepara el acuerdo, hace certificaciones, compulsa documentos, computa los términos judiciales e interviene en los actos principales del juicio, tales como rendición de pruebas, audiencias y alegatos etc."

(Eduardo Pallares, 1988, Pág. 161)

El Secretario de un Juzgado tiene la fe pública judicial de poder darle certeza jurídica a las distintas resoluciones que dicta el juzgador, así como refrendando las actuaciones judiciales, además de todo eso tiene dentro del mismo Organó Jurisdiccional, el cargo de Jefe Administrativo inmediato de los demás empleados judiciales, llevando el control del mismo y su debida disciplina.

b. EMPLEADOS O TRABAJADORES JUDICIAL:

Los empleados o trabajadores judiciales es el elementos humano necesario, auxiliar de la Administración de Justicia, que realiza las diferentes tareas y oficios propios de un Organó Administrativo judicial, por lo que son los siguientes:

OFICIALES:

Los oficiales son empleados judiciales que tienen a su cargo preparar los diferentes proyectos de resoluciones que pasará analizar los Jueces o Magistrados, así como pasarlos en limpio, hacer oficios y preparar los juicios que se estén tramitando en el Organó Jurisdiccional.

Son llamados oficiales solucionadores (o como dice la ley, escribientes), que se caracteriza por ser quienes conocen los petitorios de las causas encomendadas a su labor, son ellos los que resuelven cuestiones de trámite y de derecho.

NOTIFICADORES:

Los notificadores son aquellos empleados judiciales encargados de dar a conocer las diferentes resoluciones elaboradas por el Organos Jurisdiccional a las partes (notificaciones), para que se enteren de las mismas y si afectan a sus derechos puedan promover de acuerdo a sus Derechos Constitucionales. También se encargan de hacer oficios de embargo, de preparar las medidas cautelares y ponerlas en ejecución.

A los notificadores comunmente se les ha llamado (oficiales Notificadores) y su función principal es dar a conocer las resoluciones de los tribunales.

COMISARIOS:

Los comisarios son aquellos empleados judiciales que están a cargo de poner en práctica las operaciones procesales que todo proceso exige, como actividad jurisdiccional de control de los libros de referencia interna y externa, de entrada y salida de documentos, conocimientos etc.

"En la organización actual de los tribunales, los comisarios son los empleados inferiores de los juzgados, que

tienen a su cargo el cuidado de los inmuebles y útiles de escritorio del juzgado, aseo del mismo, los servicios de mensajero y en general, los demás que se ofrezcan, guardando en todo caso la reserva debida".

(Eduardo Pallares, 1988, Pág. 161)

CAPITULO IV

estructura del Proyecto de Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial".

En este capítulo se hace una relación de los principales aspectos que conforman la estructura del Proyecto de Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial. Como antecedente vamos a indicar que el proyecto de Ley de Servicio Civil Judicial fue presentado en su oportunidad al Congreso de la República, y elaborado por los Magistrados Eduardo Castillo Natalvo y Martha Lupe Meneses de Jauregui, en el mes de febrero de 1988, discutido ampliamente en el Pleno de la Corte Suprema de Justicia, cumpliendo el mandato constitucional de iniciativa de Ley, estipulado en el artículo número 210 de nuestra Carta Magna.

CREACION DE LA CARRERA JUDICIAL:

Se considera de singular importancia, ya que es bastante discutido en el ámbito jurisdiccional, por existir muchos abogados y funcionarios judiciales que en el transcurso del tiempo han ocupado puestos importantes, que nos hace pensar de la existencia de hecho, de una Carrera Judicial. El abogado judicial quedaría protegido al implantarse el sistema de Servicio Civil Judicial, pues ayudaría a las promociones, ingresos, ascensos, prestaciones en el Organismo Judicial.

Para Eduardo Pallares, Carrera Judicial "Se entiende

como serie de grados del más inferior hasta el superior por los cuales va ascendiendo los funcionarios judiciales, también significa la profesión que ejercen".

(1988 Pág. 145, Mexico, autor antes citado)

Es de gran importancia el concepto antes citado, ya que por costumbre se aplica constantemente en el Organismo Judicial. Lo que trata el proyecto en sus normas, es darle un empuje a la carrera judicial, su existencia no es discutible, se sabe de muchos Servidores Judiciales que se iniciaron en un puesto administrativo y que posteriormente se incorporaron a un tribunal, así como algunos que iniciaron en el Organismo Judicial de comisarios, quienes en el transcurrir del tiempo, fueron ascendiendo, pasaron a notificadores u oficiales, luego a Secretarios, hasta hacerse cargo de una Judicatura; y otros que con gran sacrificio se graduaron de Abogados y Notarios, tuvieron la oportunidad de ocupar Judicaturas en Primera Instancia, hasta llegar a ser Magistrados.

El proyecto en su artículo 9. divide en forma escalonada la carrera judicial en tres:

- a) CARRERA JUDICIAL: Que comprende a los puestos de quienes se ejercen jurisdicción.
- b) CARRERA DE AUXILIARES JUDICIALES: Que comprende a los puestos que auxilian a los funcionarios de la carrera judicial, en la función jurisdiccional.
- c) CARRERA ADMINISTRATIVA JUDICIAL: Comprende puestos de

apoyo administrativo para función judicial.

soy del criterio que se debería unificar la Carrera Judicial con la de los Auxiliares Judiciales, para existir una sola, ya que depende mucho del estudio y la dedicación al trabajo, para su existencia.

2. CREACION DE LOS SERVICIOS PARA LA ADMINISTRACION DEL SISTEMA DE PERSONAL:

Siempre en el Organismo Judicial ha existido la facultad de la autoridad nominadora, de poder elegir a su personal de confianza, sin ninguna limitación, pero cuando el personal por su naturaleza debe entrar en el Sistema de Servicio Civil Judicial (servicio por oposición), deben ser evaluados y seleccionados.

En el proyecto de ley los servicios se clasifican en tres, siendo estos:

a) SERVICIO EXENTO: Este servicio se relaciona con los puestos de Elección Popular, pues son los Magistrados de la Corte Suprema de Justicia y de las Cortes de Apelaciones, que llenando los requisitos constitucionales son elegidos de una nómina que proporciona la comisión de postulación, por el Congreso de la República.

b) SERVICIO DE CONFIANZA O LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION:

Son aquellos puestos que por su naturaleza son nombrados

directamente por la Corte Suprema de Justicia, sin aplicarles el sistema de Servicio Civil Judicial; son los llamados puestos de Confianza y claves, que entre estos podemos mencionar: 1. Secretarios y Subsecretarios de la Corte Suprema de Justicia; 2. Secretarios y Subsecretarios de la Presidencia del Organismo Judicial; 3. Supervisores de Tribunales; 4. Director Financiero; 5. Jefe de Contabilidad etc.

c) SERVICIO POR OPOSICION:

Son aquellos puestos que tienen la virtud de poder ser evaluados por una justa clasificación de puestos, que bien aplicada, beneficiaría al Organismo Judicial, en existir escalas definidas de ascenso de los trabajadores y funcionarios Judiciales, estando entre ellos: Jueces, oficiales, notificadores y comisarios etc.

3. ORGANOS DEL SERVICIO CIVIL JUDICIAL:

Como todo sistema de Servicio Civil, deben existir Organos encargados en materializar los principios y objetivos de la Administración de Personal en el Organismo Judicial, en los cuales tenemos los siguientes:

a. ORGANO SUPERIOR:

Es el órgano supremo en el Servicio Civil Judicial que

or su naturaleza corresponde con exclusividad a la Corte Suprema de Justicia y al Presidente del Organismo Judicial.

ORGANO ASESOR O CONSEJO DE PERSONAL:

En el proyecto de ley, la Corte Suprema de Justicia crea un Organó Asesor que tendrá el nombre de "Consejo de Personal", este consejo estará integrado por tres profesionales nombrados por la Corte Suprema de Justicia y sus funciones entre otras, es de emitir opinión y aprobación de los diferentes sistemas que integran el Servicio Civil, además de dictaminar acciones con los trabajadores judiciales que sean susceptibles de tramitación e impugnación.

ORGANO EJECUTOR:

De acuerdo al proyecto es el órgano encargado de la Administración del Servicio Civil y crea la Dirección de Servicio Civil Judicial.

INGRESO AL SERVICIO CIVIL DEL ORGANISMO JUDICIAL.

Lo innovador de este proyecto es que al fin se regularía la forma del ingreso del trabajador judicial o funcionario judicial al Servicio por oposición, llenando los requisitos indispensables y cumpliendo las etapas de selección y reclutamiento, por lo que es importante hablar de cada una de las:

a) REQUISITOS PARA INGRESAR:

En el Proyecto se han exigido los requisitos mínimos, que una persona común puede reunir, no vedándole el ingreso al ciudadano honrado y trabajador, de los que puedo mencionar requisitos generales: tener buena salud física y mental, además de llenar los requisitos mínimos que se van a establecer en el plan de clasificación de puestos. Entre los requisitos para ingresar al sistema de oposición es de someterse a las pruebas, exámenes y concursos, esto lo considero oportuno tomando en cuenta el rendimiento del personal. Además es necesario pasar el período de prueba y obtener la calidad de elegible, siendo indispensable para obtener una plaza en el Organismo Judicial.

b) RECLUTAMIENTO:

Entendemos por Reclutamiento aquel proceso a través del cual se induce a candidatos aptos, aprovechables a competir para ingresar al Servicio Civil. El objeto de las actividades de reclutamiento es conseguir un número de candidatos idóneos para el empleo.

En el proyecto se busca ocupar los puestos comprendidos en el Servicio por Oposición, debiendo seguirse una política de reclutamiento abierto, ya sea tanto para los trabajadores judiciales, como para aspirantes, por medio de una divulgación adecuada, esto es importante para captar mejores

candidatos.

c. SELECCION DE PERSONAL:

La selección de personal es aquel proceso que permite elegir, dentro de un grupo de personas, a la que pueda desempeñar un cargo con mayores posibilidades de éxito. Es un proceso básico para asegurar la eficiencia, permite lograr la satisfacción personal y la utilidad social.

La selección, es el proceso mediante el cual se obtienen candidatos para el Servicio Civil Judicial. En la selección se explica la potenciabilidad que posee el individuo en diferentes habilidades para ocupar determinado puesto.

Una selección bien aplicada, ayuda a que el Organismo Judicial tenga mejor personal y mejor capacitación para el cargo, por tal razón se organizarán en la ley de Servicio Civil las siguientes pruebas:

- Orales.
- Escritas.
- De Credenciales.

En el proyecto de ley, se considera al candidato elegible que obtuvo mejor puntuación, también se organizará el registro de aspirantes con programas de inducción de personal para que el trabajador judicial tenga la oportunidad de una verdadera Carrera Judicial.

5. AUTORIDADES NOMINADORAS:

Siempre ha existido en cada Organismo Administrativo, la autoridad superior que tiene la responsabilidad de elegir, nombrar y remover a sus trabajadores. El Organismo Judicial tiene actualmente dichas instancias, en las cuales se encuentran especificados en el proyecto, siendo las siguientes:

- a. El Congreso de la República; en los puestos de elección.
- b. La Corte Suprema de Justicia; de los trabajadores de la Carrera Judicial.
- c. El Presidente del Organismo Judicial, de los trabajadores de las Carreras Auxiliares y Administrativo Judicial.

La Autoridad Nominadora, tiene la facultad de nombrar y remover trabajadores judiciales, por tal razón es necesario aplicar las reglas generales, para que tal función se cumpla con justicia y dignidad.

6. DERECHOS GENERALES DE LOS TRABAJADORES DEL ORGANISMO JUDICIAL:

En estos se incorporan los principales derechos de los trabajadores judiciales, que están protegidos en el servicio civil, derechos que pueden resumirse en:

- Remuneración para el Puesto que se fije, según la categoría salarial.
- Participar de los programas y actividades de bienestar

cial.

Disfrutar del Período anual vacacional.

Obtener Permisos y Licencias.

Recibir el aguinaldo.

Gozar de estímulos e incentivos de carácter moral o material.

Recibir el beneficio de aumentos y reajustes de salarios que se acuerden en atención al alza del coste de vida.

Asociarse para fines profesionales, cooperativos etc.

Sindicalizarse, de conformidad con la ley.

Impugnar las resoluciones, en caso de imposición de sanciones disciplinarias.

Recibir capacitación.

Tener una jornada de trabajo dentro del margen de la ley.

Todos estos derechos de los trabajadores judiciales idamente desarrollados en el Proyecto de Servicio Civil Organismo Judicial, lo podemos encontrar en su artículo los cuales al realizarse, se pueden traducir en bienestar armonía en el trabajo.

PROHIBICIONES Y REGIMEN DISCIPLINARIO:

Aquí se encuentra todo lo que está prohibido para los bajadores y funcionarios Judiciales, que se encuentran tro del Sistema de Servicio Civil Judicial en las que se umen en:

a) Acordar o dirigir a funcionarios de cualquiera de los Organismos del Estados, felicitaciones o censuras por sus actos oficiales.

Esta Prohibición me trae como recuerdo, que en el tiempo de la administración de Juan José Rodil Peralta, se mandaban regalos y presentes para los diputados, con el propósito de aprobar con astucia, los proyectos favorables de la Corte Suprema de Justicia, ojalá ya nunca se permita tan inaudita práctica.

b) Ejercer actividades o propaganda de índole política durante el trabajo y en el lugar del mismo u obligar a propiciar que otros lo hagan.

c) Solicitar o recaudar directa o indirectamente contribuciones, suscripciones o cotizaciones a otros trabajadores. Las siguientes faltas, reguladas en el Proyecto: Se dividen en:

- Gravisimas.
- Graves.
- Leves.

Esta calificación la hará la autoridad nominadora, tomando en cuenta la gravedad de la falta en cuanto a las normas preceptivas o Prohibitivas.

Como resultado de la comisión de dichas faltas, trae aparejada las siguientes sanciones:

- Amonestación.

- Suspensión sin goce de salario y
- Destitución.

En el proyecto en su Artículo 84, define a la Amonestación como "La llamada de atención que se hace al trabajador ya sea en forma verbal o por escrito, dejando en cualquiera de los dos casos, constancia en el Registro Personal del mismo.

La Amonestación es aplicada eficientemente en el Organismo Ejecutivo, con base al Decreto 1748 (ley de Servicio Civil), pues se trata de advertir a un trabajador de las consecuencias que traerá hacia su persona el incumplimiento de sus deberes.

El proyecto define a la Suspensión en su artículo 85, de la forma siguiente: "La suspensión es la separación temporal del trabajador de su puesto". Podrá acordarse hasta por un máximo de treinta días en un año calendario.

La suspensión es una sanción temporal que produce al infractor una advertencia grave de lo que le puede suceder si continúa en su actuar ilícito.

Además el Proyecto define en su artículo 86 a la Destitución como: "La separación definitiva del trabajador a su puesto, originada por alguna de las causales que facultan a la autoridad nominadora para hacerlo".

Con la Destitución culmina un proceso correctivo, o por la intensidad de la falta, amerite su destitución, es

importante que se implante este sistema en el Organismo Judicial, ya que se han visto muchas arbitrariedades en el transcurrir del tiempo.

3. TERMINACION DE LA RELACION LABORAL:

En la terminación de la relación laboral de cualquier trabajador judicial, el proyecto nos ilustra las siguientes causas:

- a) Por revocatoria o anulación del nombramiento.
- b) Invalidez absoluta del trabajador.
- c) Jubilación.
- d) Muerte.
- e) Destitución.
- f) Decisión Unilateral del Trabajador.
- g) Renuncia.

Por causa de Revocación o anulación del nombramiento de acuerdo al artículo 96: "Se da cuando los nombramientos pueden ser revocados o anulados por la autoridad nominadora, dentro del período de prueba, cuando se establezca que la persona nombrada no figuraba en el registro de elegibles".

En el artículo anteriormente prescrito, al interpretarle preceptúa que cualquier persona que no tiene los requisitos indispensables para poder optar a dicho nombramiento, debe ser anulado y quedar sin efecto su nombramiento.

Para cualquier destitución deberá existir siempre un

procedimiento en el cual habrá de decidirse, previa audiencia al trabajador judicial, para resolver su procedencia.

Además tiene el trabajador judicial la facultad de dar por terminada su relación laboral sin responsabilidad de su parte, previamente deberá dar un aviso con un mes de anticipación.

IMPUGNACIONES.

En el proyecto de ley se establece que todo trabajador judicial o funcionario, tendrá el derecho de impugnar las soluciones que sobre ellos dicte la Corte Suprema de Justicia, y que les sea perjudicial, encontrándose los siguientes recursos:

Recurso de Revisión:

Se interpondrá contra las resoluciones que se refieran a los resultados de exámenes, evaluación de servicios, que ordenen ascensos y que imponga sanciones.

Recursos de Revocatoria y Reposición:

Se interpondrán en los casos de traslado, permuta, ascenso y destitución. Dichos recursos proceden en contra de las resoluciones del Presidente del Organismo Judicial (revocatoria) o de la Corte Suprema de Justicia (reposición), en las cuales dichos recursos se interpondrán dentro de los 3

días contados a partir de que el trabajador es notificado de la resolución que le perjudica.

En el caso específico del recurso de revocatoria el Presidente del Organismo Judicial; debe elevarlo dentro los 5 días a la Corte Suprema de Justicia.

Para resolver los mismos, la Corte Suprema de Justicia mandará oír al Consejo de Personal, el que previamente dará audiencia al interesado, resolverá dentro de los 15 días, siguientes de haber sido interpuestos. Contra dicha resolución no cabe recurso alguno.

CAPITULO V

"ANALISIS DEL PROYECTO DE LEY DE SERVICIO CIVIL DEL ORGANISMO JUDICIAL".

En este capítulo se analizan los beneficios, las lagunas de ley y sus necesarias reformas del único proyecto de ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, presentado al Congreso de la República, engavetado quizás por los caprichos de la clase política que tanto daño han dado a los Organismos del Estado, por su notoria incapacidad e ineptitud.

Por lo que es procedente realizar un somero estudio de los capítulos del proyecto:

En el Capítulo I del Título I del Proyecto, que se refiere a sus disposiciones generales, se trata de elaborar las normas jurídicas que harán posible una mejor administración de personal.

En dichas disposiciones se debió consignar en su artículo 2o. que el carácter de los derechos consignados en el proyecto además de ser garantías mínimas e irrenunciables para los servidores judiciales, de orden público, también deben ser nulos Ipso Jure, todos los actos y disposiciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos del trabajador, todo lo anterior para garantizar que dichas disposiciones legales, no sean en ningún momento restringidos con tantos acuerdos y circulares de la Corte

Suprema de Justicia, que a su sabor y antojo, producen inestabilidad laboral y jurídica.

En el artículo 4o. del Proyecto, se debió incluir además de sus incisos, uno adicional que incluya el otorgamiento para optar a plazas a puestos judiciales la no existencia discriminatoria por motivo de raza, sexo, estado civil, religión, posición social o económica y opiniones políticas; todo esto debido a que en muchas ocasiones la Corte Suprema de Justicia ha admitido a correligionarios de los partidos políticos dominantes en determinada época y en una ocasión hasta de una religión de manera caprichosa.

En el capítulo II, el Título I del Proyecto, en lo que respecta a la creación de la Carrera Judicial, se debe buscar el mecanismo adecuado para que los empleados y los funcionarios judiciales puedan escalar a puestos de mejor ingreso económico, superación personal y profesional, pues por costumbre siempre se ha querido impulsar los ascensos, que se inician del comisario, notificador, oficial y juez, de acuerdo a los estudios universitarios y la experiencia adquirida durante muchos años.

En la categorización de puestos del Organismo Judicial, contenido en el artículo 14 del proyecto, se debe implementar un debido plan de clasificación de puestos y evaluación, de conformidad con la responsabilidad de cada empleado y funcionario judicial, que dé como resultado el principio de

estabilidad salarial, de acuerdo con cada una de las categorías establecidas.

En lo concerniente a los derechos adquiridos, que es de gran importancia que florezcan, para poder optar de un servicio a otro; no se limiten todos aquellos que se hubieron por antigüedad en el mismo.

En el Título II del Proyecto, en su Capítulo Único, se encuentra la organización de la administración del servicio civil, que son los órganos encargados de materializar el servicio Civil Judicial. Es importante hacer notar que el cargo Asesor se encuentra a cargo del Consejo de Personal, además de las funciones que le otorga el artículo 18 del Proyecto, se deben incluir los mecanismos necesarios para la selección de personal de manera justa y buscando mejores formulas de contratación de su personal.

En el Título III en su Capítulo I del Proyecto, que se refiere al Ingreso del Personal al Servicio Civil del Poder Judicial, se establecen los requisitos indispensables para ingresar al Servicio Civil Judicial; en el servicio por oposición como requisito mínimo se debería incluir la calidad de ser estudiante de Derecho, siempre y cuando sea un cargo para optar a laborar en un Juzgado, pues de esa manera se facilitará la teoría y la práctica

tribunalicia y el inicio de una carrera judicial objetiva y eficaz.

En el Reclutamiento deben de existir una política adecuada, para garantizar el debido respeto a la elección de personal del servicio por oposición, teniendo además en consideración un medio eficiente de divulgación de las distintas plazas vacantes, que a mi parecer sería la prensa escrita, en la que quedaría la colectividad enterada y con la posibilidad, si llena los requisitos, de ingresar al Servicio Civil Judicial.

El artículo 26 del Proyecto, se crea el Registro de elegibles, en la que quedarán registradas las personas que tengan buenos resultados; en este sentido no estoy de acuerdo con su existencia, ya que de todos es sabido y por mi propia experiencia en otras instituciones públicas, no ha funcionado a cabalidad el mismo, pues los expedientes quedan a eterna memoria en las oficinas públicas, hasta que se cumplen los cinco años y se destruyen; y en el Organismo Judicial no sería la excepción, por tal razón, si hablamos de una verdadera justicia, al no ser aceptados los candidatos sobrantes, es darle la oportunidad que recojan su papelería o simplemente mandárselos por correo, adjuntándoles la constancia de su calificación, esto daría la oportunidad de someterse nuevamente a otras pruebas, tomando en cuenta su mejor evaluación, y así no crear falsas expectativas.

En el Capítulo II del Título III del proyecto, en su artículo 30, el cual crea discusión, el llamar autoridad nominadora al Congreso de la República, por la independencia de poderes que debe existir, pues si bien es cierto les fue regulado el Mandato Constitucional de elegir a los Magistrados con base a la nómina propuesta por la Comisión de Postulación, no les da el derecho de interferir en el Servicio Civil Judicial, sin embargo, podrían tomarse como contralores de la actuación de los Magistrados, cuando produjeran una falta que fuera causal de infracción penal, en el cual sería aplicable el antejuicio.

En cuanto a los nombramientos que el proyecto regula, me parece que solo deberían existir: El regular u Ordinario, de urgencia y el interino, porque el nombramiento provisional sería muy difícil que se diera, al existir un Servicio Civil Judicial bien constituido; se nombraría de manera rápida a la persona que faltase, con base al reclutamiento de personal, por medio de los medios de comunicación en caso fuera necesario, para no dejar tiempo prolongado, la vacante y utilizar un nombramiento de urgencia o inclusive un nombramiento interino, como actualmente sucede en el Organismo Judicial, para asegurar la continuidad del trabajo y una verdadera solución al problema.

En relación al Período de prueba, es importante que se fije en el mismo, como lo establece el artículo 39 del

proyecto, que se refiere a una duración de 1 mes a 6 meses, en el cual se analizará y evaluará el trabajo realizado.

Se debe actualizar el artículo 40 del Proyecto de ley, en lo que respecta al tiempo que desempeñaran sus cargos los magistrados de la Corte Suprema de Justicia, para un período de 5 años y no de 6 años como lo establece dicha norma jurídica, de conformidad con el artículo 215 de la Constitución política.

El artículo 42 del Proyecto, que se refiere a la Comisión de Postulación, el cual deberá integrarse a más tardar la primera semana de enero; considero que con las reformas elaboradas en la constitución; se ha trastornado la fecha de su integración; sin embargo, se espera que se normalice con la próxima Corte Suprema de Justicia, para principios de año de elección.

En el Título IV y capítulo I, en lo que respecta a los derechos generales de los trabajadoras del Organismo Judicial, deben ser incorporados las conquistas laborales obtenidas en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, debiendo incluirse el diferido, bonificación anual, prima vacacional y seguro post-mortem e indemnización por renuncia.

En relación a los días de Asueto, regulados en el artículo 51 del Proyecto, deben incluirse el 12 de noviembre

Día del Organismo Judicial".

En el Capítulo III del Título IV del Proyecto, en lo que se refiere a los ascensos, además de los requisitos exigidos para el mismo, es necesario estimular al trabajador judicial que estudia en las facultades de derecho, de las diversas universidades que operan en el país, para que pueda optar a un mejor puesto, con base a los semestres aprobados, y así estimular su capacitación. Ahora bien al descenso que regula el artículo 63 del Proyecto, opino que solo debe darse cuando el trabajador lo solicite expresamente, pudiendo ser por alguna permuta, de lo contrario como sanción se atentaría a los principios de los derechos adquiridos y se deduciría como un despido indirecto, por lo que es conveniente su reforma.

Respecto a los traslados, se está de acuerdo con lo regulado en el Artículo 66 del Proyecto, sin embargo, debería incluirse otro numeral que contemple los traslados o rotación de ramos, que debería instaurarse cada año, para evitar la corrupción en los diferentes juzgados, dejando al menos a las personas necesarias de experiencia para que orienten a los juevos en ese ramo, lo que tecnificaría el Organismo Judicial.

En lo que se refiere al Capítulo IV del Título IV del Proyecto, en el cual se regula el salario, que lo define en

su artículo 73 trata de proteger la institución del mismo, al decir que el salario es una remuneración asignada al puesto después de laborar la jornada ordinaria, sin embargo debe tener sus cambios cualitativos de acuerdo al alto coste de la vida, con eso el proyecto trata de innovar en beneficio de la Clase Trabajadora del Organismo Judicial.

Otra interesante innovación del Proyecto de ley de Servicio Civil, lo regula su artículo 76, lo referente a los pasantes, que aunque no percibirán salario, tendrán una categoría significativa dentro de los Juzgados.

En el Capítulo V del Título IV del Proyecto, se establece la evaluación y la capacitación. Es importante que exista periódicamente una evaluación y capacitación de los trabajadores judiciales, de los problemas que pudieran suceder en sus labores para mejorar su rendimiento. Además considero que debe haber una constante capacitación del personal, para garantizar la calidad del personal del Organismo Judicial.

En el Capítulo VI del Título IV, establece las prohibiciones reguladas en el artículo 79 debe estipularse la prohibición a los trabajadores judiciales de recibir de los Abogados regalos y prebendas con relación a los juicios que se tramiten, pues se ha convertido en un cohecho

tradicional que se realiza cada año.

En el procedimiento para sancionar a los trabajadores judiciales regulado en el artículo 93 del proyecto, expresa que para imponer una sanción se deberá oír previamente al interesado y posteriormente notificarlo de lo resuelto. Es importante que este derecho constitucional se hubiera incluido en el proyecto, para evitar lo sucedido con los jueces despedido en el mes de noviembre de 1994, que sin mediar audiencia, se les destituyó por orden de la Corte Suprema de Justicia, habiendo existido un abuso de poder, tomando en cuenta que para la Corte, se toman como trabajadores de confianza, sin embargo, en el proyecto, tendrán su calidad de funcionarios judiciales, afectos al servicio civil y tendrán una Carrera Judicial preestablecida.

En el Título V en su Capítulo I, al analizar el artículo 96 del proyecto, se concluye que se hace necesaria una reforma en cuanto los nombramientos que se hace necesaria una o anulados y expresa que en el servicio de elección, el Congreso de la República actuará a solicitud de la Corte Suprema de Justicia, considero que es una falacia el revocar o anular los puestos del servicio de elección, por que previamente a tomar posesión debieron ser seleccionados por una comisión de postulación a los Magistrados, tomando en cuenta los requisitos indispensables para tan digno cargo.

para ser elegidos por el Congreso de la República, sin embargo, es mi criterio que solo pueden ser destituidos por medio de un antejudio que diera lugar por la comisión de un delito o en su caso el incumplimiento de sus obligaciones.

El capítulo II del Título V, en lo que respecta a las impugnaciones, es importante hacer notar que en el Proyecto de Ley existe un enorme vacío legal, en cuanto a los medios de impugnación, porque se deja de regular con exactitud un medio de defensa real, para que el trabajador judicial que sea sancionado o despedido pueda dar agotada la vía administrativa y acudir al órgano jurisdiccional, existiendo en la ley una independencia funcional para que el órgano controlador pueda resolver con justicia y equidad, sin intervención alguna de la Corte Suprema de Justicia.

En este capítulo se puede apreciar que solo existen los siguientes recursos administrativos: revisión, revocatoria y apelación. Pero en lo que se refiere al artículo 100 de la Ley, en relación al recurso de revisión, al resolver la Dirección de Servicio Civil Judicial dentro de los cinco días, lo establecido por la misma no cabe recurso alguno, debió haberse establecido el recurso de apelación para que la Corte Suprema de Justicia conociera en última instancia y controlara la validez de las resoluciones emitidas por dicha dirección. Además deben adicionarse otro artículo en lo que se

la vía judicial, en donde se obligue que previamente
a la vía administrativa, se acuda a una Sala de Trabajo
y Previsión Social.

Por último considero que el proyecto de ley, ampliara y
desarrollara un ordenamiento jurídico, que desarrollarán la
eficiencia del Organismo Judicial, para evitar las
inconveniencias de la Corte Suprema de Justicia de turno.

CAPITULO VI:

"NECESIDAD GREMIAL Y LEGAL DE ESTABLECER LA LEY DE EL SERVICIO CIVIL DEL ORGANISMO JUDICIAL".

a) SU IMPORTANCIA:

El Servicio Civil surge como una necesidad latente de hacer más justo el tratamiento del personal, de buscar las formulas para llegar a una administración de personal adecuada a la institución pública, para que surja una reforma administrativa que la haga eficiente y funcional.

El Organismo Judicial, se encuentra en un momento de crisis, surgida por la politización, el botín político y la prepotencia con que actúan las Cortes Supremas de Justicia; en estos últimos años, al extremo de satisfacer sus intereses comunes, olvidando a la mayoría de los trabajadores. Lo que interesa al Sistema de Servicio Civil, es humanizar el trabajo y de regular con normas jurídicas el basamento que hará posible una Carrera Judicial, crear un sistema de personal que evalúe a las personas que integran el mismo y buscar el beneficio colectivo y la estabilidad laboral.

La función Judicial es de gran importancia para el Estado, ya que de ella depende la administración de la justicia, que hace posible la convivencia social, sin tener personas capacitadas y debidamente seleccionadas, produce...

omo consecuencia la mala calidad de los empleados,omentando la corrupción que terminan dañando la imagen de la nstitución; sin embargo, existen empleados judiciales que on eficientes y con una debida capacitación y estímulos, con ase ascensos que el Sistema de Servicio Civil se beneficia.

Citando a Julio Bejarano Murillo que nos dice "cuando os gobiernos organizan su administración de personal por edio de una ley, decreto, mandato y otra forma obligatoria, urge lo que se conoce con el nombre de Servicio Civil o ley e trabajadores civiles del estado"

(BEJARANO MURILLO, JULIO, obra citada, pág. 3)

Lo dicho por el citado autor, es importante, hace notar a importancia latente de organizar cada estado el Servicio ivil para producir una buena administración de su personal.

Existe además el Mandato Constitucional de hacer posible e incorpore en el Organismo Judicial una ley de Servicio ivil, se encuentra regulado en el artículos 210 de la onstitución que establece "Las relaciones laborales de los uncionarios y empleados del Organismo Judicial, se normarán or su ley de Servicio Civil", aún no se ha concentrado esfuerzos para cumplir con el referido mandato, estando archivado hasta la presente fecha el único proyecto en los ueños de los justos, en el Congreso de la República.

Este mandato constitucional debería cumplirse, a pesar e que se van a cumplir diez años de estar en vigencia este

Artículo Constitucional, no se le ha dado la importancia debida, existiendo un vacío legal, por lo que considero que debió incluirse en dicho artículo un plazo para que el Congreso diera existencia a Ley de Servicio Civil, como lo hizo con el Decreto 1748 del Congreso que el plazo era de tres años, por razones políticas de los diputados que les ha impedido legislar, no hubo interés de estudiar a profundidad el proyecto de ley de Servicio Civil, quedando sumergido para ser una memoria.

El proyecto de ley de Servicio Civil presentado por la Corte Suprema de Justicia, en el mes de marzo de 1988 al Congreso de la República, haciéndose las modificaciones necesarias, saldría un cuerpo legal justo y equitativo que regulará las relaciones entre empleados y la Corte Suprema de Justicia.

Es importante considerar que para que el Organismo Judicial lleve a cabo las tareas que la Constitución y las leyes le encomiendan necesita contar con los recursos humanos adecuados para juzgar y promover la ejecución de lo juzgado. La responsabilidad encomendada al Organismo Judicial es especialmente delicada porque su actitud depende directamente de cómo se realice la verdadera justicia, que los ciudadanos esperan para gozar de seguridad, en su persona y sus bienes.

VI. B. SU IMPLEMENTACION:

La urgencia de que se implemente el Servicio Civil en el Organismo Judicial, se hace cada año más necesario, pues el mismo ha crecido desordenadamente, sin haber estudios previos de clasificación de puestos, que exista un Consejo de Personal, que guíe a la Corte Suprema de Justicia a una mejor política administrativa, para ubicar a su personal en lugares adecuados a las necesidades de la institución y tal es la crisis, en su crecimiento que no ha existido la infraestructura adecuada para instalar al nuevo personal capacitado objetivamente en el cumplimiento de sus obligaciones y otro elemento que ha acrecentado la problemática; es la vigencia del Nuevo Código Procesal Penal, habiendo juzgados con excesividad de trabajo y otros sin tener el mismo; todo por falta de mecanismos de planificación y conocimientos de Administración Pública y la existencia de un ordenamiento jurídico específico para solventar la relación laboral dentro de la misma.

Por tal razón es necesario e indispensable que se ponga de nuevo a discusión el proyecto de ley de Servicio Civil del Organismo Judicial y realizarle las modificaciones pertinentes, hacerlo funcional y actualizarlo con las necesidades de nuestro tiempo.

CONCLUSIONES:

1. La administración de personal incluye el proceso de planeación, organización, colocación de personal en los diferentes puestos, dirección y control de sus actividades hacia los objetivos que se deben alcanzar. Es esencial que se conceda una atención apropiada a cada uno de estos procesos y que se mantenga un programa sólido de personal que guíe su desempeño.

2. Los objetivos, las políticas y procedimientos no solamente facilitan la ejecución eficiente de estas funciones, sino que son esenciales para el tratamiento justo y consistente de personal.

3. La evolución histórica del Servicio Civil guatemalteco ha producido que se implante un sistema de servicio civil en la administración pública, debido a los esfuerzos de reforma administrativa en el gobierno, hace meditar que deben complementarse con la creación del Servicio Civil Judicial, cumpliendo el mandato constitucional.

4. El Organismo Judicial debe encaminar sus acciones inmediatas hacia el establecimiento de un sistema de Servicio Civil, acorde con las necesidades de esa institución para

crear un equilibrio racional de las necesidades inmediatas de la persona que labora en la misma.

5. Una mejor Administración de Personal en el Organismo Judicial, permitirá no sólo el bienestar de los empleados, sino traerá consigo un beneficio general en la consecución de una ideal de justicia, enmarcado en nuestra Constitución y demás leyes vigentes.

6. El fortalecimiento de la carrera judicial, dará como resultado unir al gremio de Abogados que presta sus servicios en el Organismo Judicial, al existir oportunidades de escalar dentro del mismo, tomando en cuenta la eficiencia, antigüedad y dedicación.

RECOMENDACIONES:

Es importante que en las Facultades de Derecho de las distintas universidades que operan en el país, se dediquen a la explicación, estudio detenido del campo de la instrucción pública, que constituya un factor indispensable para el logro de crear mejores profesionales capacitados a dirigir, alguna judicatura y lograr la pronta y plida administración de justicia.

Es necesario que se continúe la discusión de la creación de la ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, que con ello analice el único proyecto presentado por la Corte Suprema, teniendo en cuenta la estructuración de sus enunciados.

Que en una próxima reforma constitucional, se fije un plazo prudencial al Congreso de la República, para que cumpla el mandato contenido en el artículo 210 de la constitución, a que se legisle al fin, la creación de la ley del servicio civil del Organismo Judicial.

BIBLIOGRAFIA:

TEXTOS:

- BEJARANO MURILLO, JULIO
1963 "EL SERVICIO CIVIL PARA EL PROGRESO DE LA ADMINISTRACION PUBLICA", SAN JOSE, COSTA RICA C.D.A.P. 23 PAG.
- CASTILLO BONZALEZ, JORGE MARIO
1990 "DERECHO ADMINISTRATIVO" INAP. GUATEMALA, 471 PAG.
- COLLAZO, OSCAR JUAN
1957 "ADMINISTRACION PUBLICA", EDICIONES MACCI, BUENOS AIRES ARGENTINA. 348 PAG.
- CHICAS HERNANDEZ, RAUL ANTONIO
1987 "APUNTES DE DERECHO ADMINISTRATIVO. IMPRESO EN FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS. USAC. GUATEMALA, 218 PAG.
- CARRASCO BELINCHON, JULIAN.
1971 "MANUEL DE ORGANIZACION Y METODOS" EDITORIAL UNIVERSITARIA, MEXICO.
- DE LA CUEVA, MARIO.
1977 "NUEVO DERECHO MEXICANO DE TRABAJO" EDITORIAL PORRUA. MEXICO, 1308 PAG.
- DUHALT KRAUSS, MIGUEL
1972 "ADMINISTRACION DE PERSONAL DEL SECTOR PUBLICO". MEXICO TALLERES SEI, S.A. 809 PAG.
- GALICIA RECINOS, ALBERTO.
1959 "ANTECEDENTES DEL SERVICIO CIVIL EN GUATEMALA". CONFERENCIAS DE LA INAD, EDITORIAL DEL INAD, GUATEMALA, 212 PAG.
- GALVAN ESCOBEDO, JOSE.
"TRATADO DE ADMINISTRACION EN GENERAL" ICAP, SAN JOSE COSTA RICA, 3a. EDICION. EDITORIAL ICAP. 816 PAG.

IZA DUARTE, ERICK.

"INTRODUCCION AL DERECHO ADMINISTRATIVO"
EDITORIAL DE CIENCIAS ECONOMICAS, GUATEMALA, 219 PAG.

ISIS:

UILAR GUTIERREZ, RONNY PATRICIO.
1987

"LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS EN EL SERVICIO CIVIL.
124 PAG.

JTIERREZ SOLE, CARMEN MARIA
1968

"LEY DE SERVICIO CIVIL PARA EL ORGANISMO JUDICIAL. URL.
75 PAG.

PEZ MAYORGA, LEONEL ARMANDO.
1990

"ANALISIS CRITICO DE LA LEY DE CLASES PASIVAS DEL ESTADO, DECRETO 63-88 DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA.
64 PAG.

CCIONARIOS:

BANELLAS, GUILLERMO
1979

"DICCIONARIO DE DERECHO USUAL", EDITORIAL HELIESTA ARGENTINA. 630 PAG.

SORIO, MANUEL
1980

"DICCIONARIO DE CIENCIAS JURIDICAS, POLITICAS Y SOCIALES. EDITORIAL HELIESTA, ARGENTINA.
797 PAG.

LLARES, EDUARDO
1988

"DICCIONARIO DE PROCESAL CIVIL" MEXICO 18a. EDICION 881 PAG.

ISENBERG, J.M.
1983

"DICCIONARIO DE ADMINISTRACION Y FINANZAS". EDITORIAL OCEANO. MEXICO, 1315 PAG.

ES:

STITUCION DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA.

DEL ORGANISMO JUDICIAL. DECRETO 2-89 DEL CONGRESO DE LA
UBLICA.

IGO DE TRABAJO. DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA

DE SERVICIO CIVIL, DECRETO 1748 DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA

LAMENTO GENERAL DE TRIBUNALES.

YECTO DE LEY DE SERVICIO CIVIL DEL ORGANISMO JUDICIAL
SENTADO POR LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.