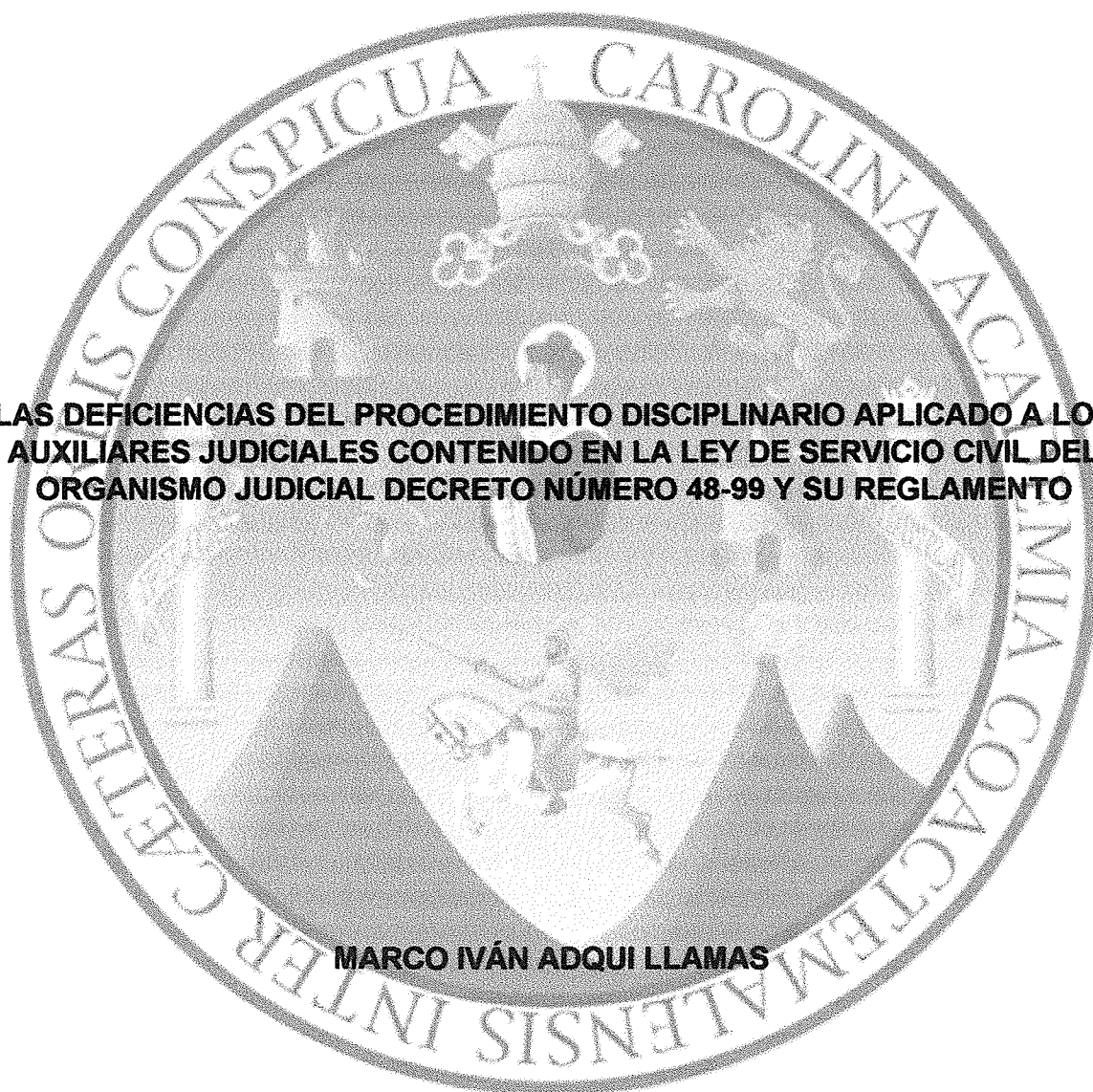


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

The seal of the Academia de Ciencias y Letras de Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a crown on top, flanked by two figures. The shield is surrounded by a circular border containing the Latin text "ACADEMIA COACTEMALENSIS INTER CÆTERAS OMNIBUS CONSPICUA CAROLINA".

**LAS DEFICIENCIAS DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO APLICADO A LOS
AUXILIARES JUDICIALES CONTENIDO EN LA LEY DE SERVICIO CIVIL DEL
ORGANISMO JUDICIAL DECRETO NÚMERO 48-99 Y SU REGLAMENTO**

MARCO IVÁN ADQUI LLAMAS

GUATEMALA, DICIEMBRE 2012

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

**LAS DEFICIENCIAS DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO APLICADO A LOS
AUXILIARES JUDICIALES CONTENIDO EN LA LEY DE SERVICIO CIVIL DEL
ORGANISMO JUDICIAL DÉCRETO NÚMERO 48-99 Y SU REGLAMENTO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MARCO IVÁN ADQUI LLAMAS

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, diciembre 2012

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

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

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidenta: Licda. Gloria Melgar De Aguilar
Vocal: Lic. Luis Alfredo González Ramila
Secretario: Lic. Jaime Ernesto Hernández Zamora

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Jorge Mario Yupe Cárcamo
Vocal: Lic. Carlos Humberto De León Velasco
Secretario: Lic. Juan Ajú Batz

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



Ángel Fidel Méndez De León
Abogado y Notario

Mixco, 29 de agosto de 2012

DOCTOR
BONERGE AMILCAR MEJIA ORELLANA
Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria



Doctor Mejía Orellana:

En cumplimiento de la resolución emitida por la unidad a su cargo, con fecha uno de junio de dos mil doce, en la cual se me nombra como asesor de la investigación intitulada: **"LAS DEFICIENCIAS DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO APLICADO A LOS AUXILIARES JUDICIALES CONTENIDO EN LA LEY DE SERVICIO CIVIL DEL ORGANISMO JUDICIAL DECRETO NÚMERO 48-99 Y SU REGLAMENTO"**, sustentada por el bachiller **MARCO IVÁN ADQUI LLAMAS**, ante usted me permito informar:

Tal como lo establece el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, la investigación tiene como contribución, presentar un análisis del procedimiento disciplinario aplicado a los auxiliares judiciales, así como presentar un estudio de las deficiencias del mismo, de esta manera se puede identificar la necesidad de una correcta aplicación del derecho disciplinario dentro de los operadores de justicia, con la intención de evitar la corrupción dentro del Organismo Judicial y una adecuada aplicación de los principios que alimentan al derecho del trabajo.

Además, según el Artículo 32 del mismo Normativo se puede apreciar en el presente trabajo:

- I. Que el contenido científico y técnico utilizado es el adecuado para abarcar correctamente todas las etapas del conocimiento científico, realizando de esta manera un aporte científico al estudio del derecho disciplinario; la metodología y técnicas de investigación se demuestran con el uso del método inductivo, deductivo y documental, especialmente las técnicas de ficha y de cita textual, asimismo, la redacción, está de acuerdo al tipo de investigación.

5ta. Avenida 2-14 colonia El Castaño zona 3
del municipio de Mixco Departamento de Guatemala
Teléfono 51110109

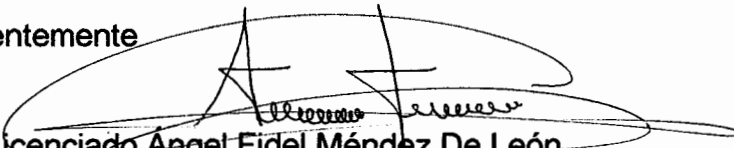


Ángel Fidel Méndez De León
Abogado y Notario

- II. El tema de investigación es de importancia para la administración de justicia, puesto que su fin es buscar el fortalecimiento del procedimiento administrativo disciplinario dentro del Organismo Judicial, lo que se demuestra con las conclusiones a que se arribó en este trabajo y las recomendaciones que menciona.
- III. Se estableció el uso de bibliografía adecuada, tanto doctrinaria como legislativa.

En virtud que el trabajo cumple satisfactoriamente con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, considero procedente emitir dictamen favorable para que se nombre revisor y en su oportunidad se ordene la impresión y examen público de tesis.

Sin otro particular, deferentemente


Licenciado Ángel Fidel Méndez De León
Colegiado 6148

Lic. ANGEL FIDEL MENDEZ DE LEON
ABOGADO Y NOTARIO

5ta. Avenida 2-14 colonia El Castaño zona 3
del municipio de Mixco Departamento de Guatemala
Teléfono 51110109



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES


Ciudad Universitaria, zona 12
GUATEMALA, C.A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 05 de septiembre de 2012.

Atentamente, pase al LICENCIADO RAÚL ANTONIO CASTILLO HERNÁNDEZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del estudiante MARCO IVÁN ADQUI LLAMAS, intitulado: "LAS DEFICIENCIAS DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO APLICADO A LOS AUXILIARES JUDICIALES CONTENIDO EN LA LEY DE SERVICIO CIVIL DEL ORGANISMO JUDICIAL DECRETO NÚMERO 48-99 Y SU REGLAMENTO".

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


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



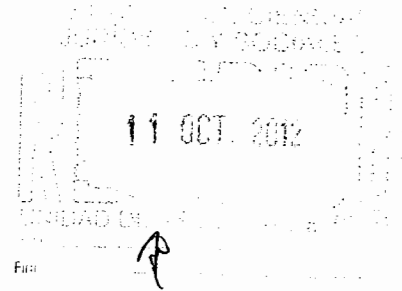
cc.Unidad de Tesis
BAMO/iy.

Lic. Raul Antonio Castillo Hernandez
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 6448



Guatemala, 10 de Octubre de 2012

DOCTOR
BONERGE AMILCAR MEJIA ORELLANA
Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria



Doctor Mejía Orellana:

De conformidad con el nombramiento emitido de fecha cinco de septiembre del año dos mil doce, en la que se me designa como Revisor del trabajo de tesis del Bachiller Marco Iván Adqui Llamas, titulado **“LAS DEFICIENCIAS DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO APLICADO A LOS AUXILIARES JUDICIALES CONTENIDO EN LA LEY DE SERVICIO CIVIL DEL ORGANISMO JUDICIAL DECRETO NÚMERO 48-89 Y SU REGLAMENTO”**, me permito emitir el siguiente DICTAMEN para lo cual me fundamento en el Artículo 32 del Normativo Para la Elaboración de la Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público:

- A. DE LA REVISIÓN DE LA INVESTIGACIÓN:** Tomando en cuenta los lineamientos para la elaboración de la tesis he sugerido algunas modificaciones de forma y de fondo con el objetivo de mejorar la investigación y lograr así una mejor comprensión y desarrollo de la tesis, las que fueron satisfechas favorablemente por la estudiante ajustándose así el contenido del trabajo a los requerimientos científicos y técnicos señalando las deficiencias del procedimiento disciplinario aplicable a los auxiliares judiciales.
- B. DEL CONTENIDO CIENTÍFICO Y TÉCNICO DE LA TESIS REVISADA:** El trabajo de investigación revisado cumple correctamente con abarcar todas las etapas del conocimiento científico, así como el planteamiento del problema jurídico, representando la presente investigación una contribución importante en la búsqueda de una correcta aplicación de la normativa existente, y servirá de soporte documental en este tipo de investigaciones, considerando que su contenido y metodología se encuentra correctamente aplicado.



- C. DE LA METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN:** La metodología aplicada en este trabajo de investigación fue acertada aplicando el método analítico sintético al observar la problemática existente dentro del Organismo Judicial en lo concerniente a disciplina judicial, sintetizando todos los elementos y argumentando la confirmación de la hipótesis establecida, también el estudiante utilizó el método inductivo partiendo de la descripción de cada fenómeno llegando a estudiar procedimientos establecidos en nuestro ordenamiento jurídico y su correcta aplicación a nivel general.
- D. DE LA REDACCIÓN EMPLEADA Y LA BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA:** Fue la adecuada y sugerida al tesista.
- E. DE LOS HALLAZGOS EN LAS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:** Se estima la existencia de un procedimiento disciplinario débil y bastante precario por lo que es necesaria una reforma al mismo en el que se puedan ver reflejados los principios del derecho administrativo disciplinario.
- F. SOBRE LA CONTRIBUCIÓN CIENTÍFICA DE LA TESIS REVISADA:** A mi criterio y el aporte científico se presenta al establecer el cotejo doctrinario y jurídico en cuanto a las soluciones que se han presentado en otros países y la idea de modificar todo el procedimiento existente buscando la creación de órganos especializados en la aplicación del derecho disciplinario judicial.

Como consecuencia considero se cumple en forma y contenido los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, así como haberse satisfecho todas las observaciones y sugerencias efectuadas al tesista, por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE**, aprobando el trabajo de tesis del Bachiller **MARCO IVÁN ADQUI LLAMAS**, para que el mismo proceda con el trámite respectivo y sea discutido en el examen público de tesis

Me suscribo deferentemente,

LIC. RAUL ANTONIO CASTILLO HERNÁNDEZ
ABOGADO Y NOTARIO

Raúl Antonio Castillo Hernández
ABOGADO Y NOTARIO



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, zona 12
GUATEMALA, C.A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 30 de octubre de 2012.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante MARCO IVÁN ADQUI LLAMAS, titulado LAS DEFICIENCIAS DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO APLICADO A LOS AUXILIARES JUDICIALES CONTENIDO EN LA LEY DE SERVICIO CIVIL DEL ORGANISMO JUDICIAL DECRETO NÚMERO 48-99 Y SU REGLAMENTO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/iyr.

A large, stylized handwritten signature in black ink.

Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO



Rosario





DEDICATORIA

- A DIOS:** Supremo creador del universo, Dios Padre todopoderoso, por iluminar siempre mi camino y llenarme de bendiciones en todo momento.
- A MI PADRE:** Marco Tulio Adqui Adqui, por ser un ejemplo de esfuerzo y dedicación en la vida.
- A MI MADRE:** Trinidad Llamas Arreaza, porque el sacrificio y empeño que dedicó en mi educación, hoy se ven recompensados.
- A MIS HERMANAS:** Fernanda Maria y Mónica José, por su apoyo, paciencia y comprensión, las amo.
- A MI FAMILIA:** Por su respaldo y confianza en todo lo que me propongo.
- A MI TÍO:** José Hermelindo Llamas Arreaza, por sus consejos y por ser un ejemplo a seguir en el ejercicio de esta bella profesión.
- AL LICENCIADO:** Daniel Mauricio Tejeda Ayestas, por toda su ayuda y por brindarme una amistad sincera y desinteresada.



A MIS AMIGOS:

Por siempre estar a mi lado y respaldarme incondicionalmente, en especial a Edgar Orlando, Estuardo Vinicio, Henry Randolph, Jennifer Patricia, Carlos Samuel, Karen Guisela, Jessica, Miguel, Jashua, Kathy, Natalie y Salvador, gracias a ustedes hoy es posible este triunfo.

A:

La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. De los auxiliares judiciales.....	1
1.1. Definición.....	1
1.2. Atribuciones.....	6
1.2.1. Secretarios.....	7
1.2.2. Oficiales.....	11
1.2.3. Notificadores.....	13
1.2.4. Comisarios.....	15
1.3. Responsabilidades.....	16
1.3.1. Jurisdiccional.....	18
1.3.2. Penal.....	19
1.3.3. Civil.....	20
1.3.4. Administrativa.....	22
CAPÍTULO II	
2. El derecho disciplinario	25
2.1. Definición.....	25
2.2. Naturaleza jurídica.....	28
2.3. Principios del derecho disciplinario.....	30
2.3.1. Principio de legalidad.....	31
2.3.2. Principio de tipicidad.....	32
2.3.3. Principio de culpabilidad.....	33
2.3.4. Principio de proporcionalidad.....	35
2.3.5. Principio de igualdad jurídica.....	36
2.3.6. Principio de prohibición de la indefensión	36



	Pág.
2.3.7.Principio de inocencia.....	37
2.3.8.Principio de non bis in idem.....	37
2.3.9.Principio acusatorio.....	38

CAPÍTULO III

3. El derecho disciplinario en Guatemala.....	39
3.1. Antecedentes.....	39
3.2. Unidad de Régimen Disciplinario del Organismo Judicial.....	42
3.3. Junta de Disciplina Judicial.....	45
3.4. Supervisión General de Tribunales.....	47

CAPÍTULO IV

4. El procedimiento disciplinario aplicable a los auxiliares judiciales.....	49
4.1. Iniciación del procedimiento.....	49
4.2. Clases de faltas disciplinarias.....	50
4.2.1. Leves.....	50
4.2.2. Graves.....	51
4.2.3. Gravísimas.....	52
4.3. Sanciones disciplinarias.....	54
4.3.1. Amonestación.....	55
4.3.2. Suspensión.....	55
4.3.3. Destitución.....	56
4.4. Medios de impugnación	57
4.4.1. Revisión.....	58
4.4.2. Revocatoria.....	59
4.4.3. Apelación.....	60



CAPÍTULO V

	Pág.
5. Deficiencias del procedimiento disciplinario.....	63
5.1. Etapa de investigación.....	65
5.2. Sustentación del procedimiento.....	66
5.3. Resolución.....	68
5.4. Importancia de desarrollar la normativa existente para la correcta aplicación de un procedimiento disciplinario a los auxiliares judiciales.....	71
CONCLUSIONES.....	81
RECOMENDACIONES.....	83
BIBLIOGRAFÍA.....	85



INTRODUCCIÓN

Al momento de observar y analizar los procedimientos que regula la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial en materia de disciplina judicial aplicada hacia los auxiliares judiciales, se puede observar que no se encuentra desarrollado un procedimiento completo para el trámite de las denuncias presentadas en contra de los auxiliares por actos que se presumen una falta hacia los fines propios del sistema de justicia; al no existir un procedimiento adecuado no se puede determinar con certeza la veracidad de los hechos denunciados; asimismo se afecta a la administración de justicia, puesto que sus auxiliares se ven sometidos a procedimientos que en determinados momentos pueden ser inclusive arbitrarios y violatorios a las garantías contempladas dentro del derecho laboral.

Siendo la hipótesis que la falta de un procedimiento disciplinario administrativo para sancionar a los auxiliares judiciales desarrollado con igualdad al que se aplica a los jueces y magistrados, da lugar a que durante el desarrollo del mismo se puedan vulnerar los derechos del trabajador, puesto que no existe una normativa que instaure un procedimiento completo ya que la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, contempla sólo los preceptos básicos para su tramitación. A raíz del análisis realizado se puede decir que la misma fue comprobada, debido a que a lo largo del proceso investigativo se pudieron señalar las deficiencias del procedimiento disciplinario administrativo aplicado a los auxiliares judiciales.

Los objetivos principales de la investigación fueron: Demostrar la deficiencia del procedimiento disciplinario que se aplica a los auxiliares judiciales y manifestar la necesidad de desarrollar una normativa legal que cubra las necesidades del trabajador así como de la propia administración de justicia, además de señalar la necesidad de la existencia de una normativa especializada para el desarrollo del procedimiento disciplinario que se aplica a los auxiliares judiciales y los beneficios que podría traer al fortalecimiento del sector justicia en Guatemala.



La metodología utilizada fue analítica, lo que llevó a la inducción y deducción, las técnicas de investigación fueron la observación directa e indirecta y en la recopilación la información se utilizó la bibliográfica.

Esta investigación se encuentra dividida en cinco capítulos: en el capítulo I se hace una breve descripción de los auxiliares judiciales y sus atribuciones; en el capítulo II se desarrollan los preceptos fundamentales del derecho disciplinario así como sus principios; en el capítulo III se realiza una aproximación a los aparatos que conforman parte del derecho disciplinario judicial en Guatemala; en el capítulo IV se hace un análisis descriptivo del procedimiento disciplinario que se aplica a los auxiliares judiciales; y, por último, en el capítulo V se realiza un estudio sobre las deficiencias existentes durante el procedimiento disciplinario.

Atendiendo a los intereses propios de la administración de justicia, la falta de un procedimiento disciplinario dirigido a la solución de los problemas que afectan el libre acceso a la justicia así como la lucha contra la corrupción y el tráfico de influencias, únicamente vienen a dañar la imagen de una institución debilitada ante el ojo público así como afecta de manera directa la confianza que tiene la población hacia los órganos de justicia y la administración de la misma en general.



CAPÍTULO I

1. De los auxiliares judiciales

1.1 Definición

Es necesario antes de esbozar una definición concreta de auxiliar judicial, entrar a desarrollar varios elementos sin los cuales no es posible abarcar todo el concepto general que se pretende explicar.

En primer término hay que dejar claro que un auxiliar judicial puede desarrollar su función de dos maneras, de manera dependiente del propio aparato judicial, como es el caso de los empleados que prestan sus servicios en los órganos jurisdiccionales; y de manera independiente, es decir en el ejercicio liberal de su profesión o por mandato legal, siendo en este sentido un ejemplo claro la función ejercida por los notarios en colaboración con alguna diligencia de carácter judicial.

Otro elemento que es necesario relacionar es la idea de que el auxiliar judicial en relación de dependencia, es en esencia un empleado público. En este aspecto el autor Manuel Ossorio, define al empleado público como: "El agente que presta servicios con carácter permanente, mediante remuneración, en la administración nacional, provincial o municipal".¹

¹ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, Pág. 281.



El Estado, para la prestación de los servicios que permitan garantizar a los habitantes de la República la vida, libertad, justicia, seguridad, paz y desarrollo integral de los mismos, debe proveerse de un elemento fundamental, el humano, al que se denomina servidor público y es a través de éste, que realiza el bienestar común, fin supremo para el cual se organiza. Ante esta situación se configura entonces, el vínculo laboral entre el Estado como patrono y el servidor público como empleado; surgiendo de ello, la necesidad de regular esa relación jurídica a través de una norma legal, que establezca un sistema técnico, armónico, dinámico y eficiente de la administración del personal a su servicio, con el objeto de garantizar el desarrollo económico y efectivo de la labor estatal, en beneficio de todos los sectores de la población; a ese régimen se le denomina sistema de servicio civil.

La primera referencia del sistema de servicio civil guatemalteco se encuentra en la Constitución Política de la República de Guatemala de 1945; en donde se estipuló que su objetivo primordial es el de regular la relación del Estado y sus empleados. Sin embargo, es hasta en 1956 que se aprueba el Estatuto Provisional de los Trabajadores del Estado, Decreto Presidencial número 584 del 29 de febrero de 1956; el cual contenía una serie de normas para regular el sistema técnico administrativo del sector público.

El 1 de mayo de 1957, se establece el Departamento Nacional de Personal, del cual dependían veintiséis oficinas de personal de distintos Ministerios de Estado. En 1958,



este Departamento fue sustituido por el Departamento de Servicio Civil, creado para elaborar los estudios necesarios para la adopción de un plan de clasificación de puestos públicos.

En 1965, se estipula en la Constitución Política de la República de Guatemala de esa época, el mandato de que en un plazo de dos años, a partir de su vigencia, debía emitirse la Ley de Servicio Civil con el propósito de garantizar la eficiencia de la función pública y la dignificación del trabajador. La misma fue emitida el 2 de mayo de 1968, según Decreto número 1748 del Congreso de la República de Guatemala, que entró en vigencia el 1 de enero de 1969.

La Ley del Servicio Civil regula los fundamentos y principios filosóficos del sistema, las normas básicas y estructura técnico-administrativa para su operación; designando a la Oficina Nacional de Servicio Civil, como ente responsable de velar por su adecuada aplicación.

La actual Constitución Política de la República de Guatemala, respetó los derechos de los trabajadores del Estado, e incluso, amplió su contenido al regular en el Artículo 108, que la Ley de Servicio Civil es la que rige las relaciones entre los servidores públicos y el Estado, excepto en los casos de aquellas instituciones que posean su propio régimen de personal.



En virtud de ese ordenamiento legal, surge una clasificación que permite identificar dos tipos de servidor público, siendo estos:

- Funcionario público: persona individual que ocupa un cargo o puesto, por el cual ejerce mando, autoridad, competencia legal y representación de carácter oficial de la dependencia o entidad estatal a la que presta sus servicios, en virtud de elección popular o nombramiento conforme a las leyes correspondientes; y,
- Empleado público: persona individual que ocupa un puesto al servicio del Estado, en virtud de nombramiento o contrato expedido de conformidad con las disposiciones legales, a través del cual queda obligado a prestar sus servicios o a ejecutar una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dirección continuada y subordinación inmediata del representante de la dependencia, entidad o institución donde presta sus servicios.

Posteriormente, el 9 de julio de 1986 se emite la Ley de Servicio Civil del Organismo Legislativo, Decreto número 44-86 del Congreso de la República de Guatemala, norma legal con la que dicho ente estatal queda excluido de observar lo regulado en el Decreto número 1748 del Congreso de la República de Guatemala.

Fue hasta en 1999, que se emite la Ley de la Carrera Judicial y la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, Decretos números 41-99 y 48-99 del Congreso de la República



respectivamente, a efecto de regir todo vínculo laboral existente entre el Organismo Judicial y sus funcionarios y empleados públicos.

Los oficiales de la administración de justicia son colaboradores inmediatos de los secretarios judiciales y de la labor técnica que estos desempeñan, bajo su inmediata dependencia; sin perjuicio de las facultades del titular o titulares del órgano en que presten sus servicios.

Tanto los particulares como las autoridades tienen el deber de cooperar con la administración de justicia. Entre los particulares se pueden destacar, a las personas que fungen como administradores o vigilantes de la administración en los procesos judiciales: los interventores en los juicios de concurso civil, y los albaceas en los procesos sucesorios. Entre las autoridades se pueden mencionar a las oficinas encargadas de llevar a cabo el registro o la inscripción de determinados actos jurídicos, ejemplo: el Registro Nacional de las Personas, el Registro General de la Propiedad, el Registro Mercantil, etc. En la actualidad de los auxiliares de la administración de justicia, se clasifican en: a) auxiliares que son subalternos del juez, pero integrantes del oficio; b) auxiliares que colaboran en la función jurisdiccional pero independiente del órgano.

El actual ordenamiento jurídico establece en la Ley del Organismo Judicial, en el Reglamento General de Tribunales y en la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial y su Reglamento; una estructura de auxiliares judiciales, los cuales se encuentran en



relación de dependencia como miembros del Organismo Judicial; sin embargo, en ningún apartado estipula una definición concreta de auxiliar judicial; solamente se limita a establecer las funciones propias de cada uno de los mismos, así como de sus responsabilidades ante la administración de justicia.

De esta manera se puede definir al auxiliar judicial como aquel empleado público que presta sus servicios ante la administración de justicia, el cual se encuentra subordinado a las decisiones del Organismo Judicial y concretamente a los mandatos contenidos dentro del ordenamiento jurídico existente; es el encargado de auxiliar al juez en todas aquellas diligencias que deban realizarse para el funcionamiento del órgano jurisdiccional.

La anterior definición coloca al auxiliar judicial como la parte operativa de la administración de justicia; puesto que la misma Ley del Organismo Judicial y el Reglamento General de Tribunales, al designarle atribuciones establece el mismo funcionamiento de un órgano jurisdiccional; creando de esta manera una estructura jerárquica dentro del mismo, de manera que puedan cumplirse con todas las disposiciones para el cumplimiento de la justicia.

1.2 Atribuciones

Las atribuciones de los auxiliares judiciales se encuentran reguladas en todo momento por los cuerpos legales existentes. En primer término la Ley del Organismo Judicial,



Decreto número 2-89 del Congreso de la República de Guatemala, regula una estructura jerárquica general para cada órgano jurisdiccional, colocando de manera subalterna la figura de los secretarios de los tribunales.

Sin embargo, el Reglamento General de Tribunales, Acuerdo número 36-2004 de la Corte Suprema de Justicia, es el cuerpo legal encargado de estructurar, dentro de la jerarquía establecida en la Ley del Organismo Judicial, a todos los auxiliares judiciales, y sus atribuciones tanto generales como específicas atendiendo a sus cargos. De esta manera se desarrolla de manera más completa la figura de los secretarios de los tribunales, y se establece a los oficiales, notificadores y comisarios; designando a cada uno de ellos una función determinada dentro del ejercicio de la función jurisdiccional delegada a los jueces.

1.2.1. Secretarios

Los secretarios de los tribunales dentro del orden jerárquico de los órganos jurisdiccionales se encuentran posicionados directamente por debajo de los jueces; ejerciendo la función de jefes administrativos del tribunal; son los encargados de dar fe de las actuaciones judiciales, así como de asistir al juez en todos aquellos asuntos de índole administrativa, como el manejo del recurso humano asignado al tribunal y en general cualquier situación accesorio necesaria para el funcionamiento del mismo.



El Reglamento General de Tribunales en su Artículo 48 establece una división categórica de los secretarios de los tribunales, dividiéndolos de la siguiente manera:

- a. Secretario y subsecretarios de la Corte Suprema de Justicia;
- b. Secretario de Sala de Apelaciones o de tribunal colegiado de la misma categoría;
- c. Secretario de Juzgado de Primera Instancia y de Tribunal de Sentencia; y,
- d. Secretario de Juzgado Menor o de Paz.

El mismo cuerpo legal estipula las atribuciones en general inherentes al cargo de secretario; delimitando en su Artículo 48 las siguientes atribuciones principales:

- a. "Asistir a los titulares de los respectivos tribunales en la práctica de las diligencias y demás actuaciones que competen al tribunal;
- b. Redactar o hacer que se redacten las resoluciones, actas, declaraciones y demás diligencias que deba autorizar;
- c. Extender certificaciones, ejecutorias, constancias y copias auténticas de los documentos o de las actuaciones de los procesos, con el visto bueno del titular del tribunal, cuando conforme a ley le corresponda hacerlo así;
- d. Custodiar las llaves del tribunal y de su archivo;
- e. Llevar, según los casos y circunstancias, y bajo su estricta responsabilidad, el control y la custodia de plicas, formularios de órdenes de libertad, objetos, bienes, valores y documentos que prevea la ley o que le ordene el titular del tribunal;
- f. Depositar tan pronto como se practiquen las diligencias respectivas, en los archivos del Organismo Judicial o en una institución bancaria, según proceda, los valores y



efectos correspondientes, evitando, en todo momento, ponerlos en riesgo o peligro de pérdida o sustracción;

- g. Asegurarse que siempre exista una provisión adecuada de útiles de oficina y mobiliario; distribuirlos al personal según se requiera; velar por el cuidado y la conservación de los útiles y del mobiliario, así como mantener actualizado el inventario del tribunal;
- h. Dirigir las actividades del personal del tribunal y aplicar las medidas de control y disciplina interna que se requieran, e informar de lo actuado al titular del tribunal;
- i. Revisar, junto con el titular del tribunal, los procesos que se encuentran en trámite, levantar el acta respectiva y transcribirla a la Presidencia del Organismo Judicial y a las dependencias que corresponda;
- j. Supervisar la recepción, registro y control de los documentos o los expedientes que ingresan al tribunal; y distribuirlos equitativamente y de acuerdo con los procedimientos que se hayan establecido;
- k. Llevar el control del movimiento del personal del tribunal; levantar las actas de toma de posesión y de entrega del cargo y expedir los avisos y las certificaciones correspondientes;
- l. Hacer que se lleven en debida forma, bajo su dirección y responsabilidad, los registros siguientes: asistencia de empleados y de pasantes; demandas y denuncias según el caso; recepción de escritos y documentos; notificaciones, inventarios, conocimientos, actas, acuerdos, de control de audiencias, de exhortos y despachos, y los demás que prescriban las leyes y este reglamento. Los registros a que se refiere este inciso y las demás actividades de gestión administrativa interna



de los tribunales, podrán llevarse mediante sistemas informáticos previamente autorizados por la Presidencia del Organismo Judicial, debiéndose imprimir copias físicas para respaldo de seguridad;

- m. Ser el jefe administrativo del tribunal y el órgano de comunicación con el público; sus funciones las cumplirá subordinadas al presidente del tribunal o al juez, según el caso;
- n. Atender e informar a los abogados, interesados y público en general sobre la tramitación de los procesos;
- o. Permanecer en el tribunal durante las horas de despacho y acudir fuera de ellas cuando fuere necesario o llamado por el juez o presidente del tribunal;
- p. Coleccionar el Diario Oficial, la Gaceta de los Tribunales, las gacetas jurisprudenciales de la Corte de Constitucionalidad y demás publicaciones pertinentes, para ponerlos al servicio del tribunal;
- q. Conservar en su poder los sellos del tribunal, guardándolos en lugar seguro y no permitirlo a otros empleados, salvo que los usaren en su presencia y, bajo ningún concepto a personas ajenas al tribunal; y,
- r. Elaborar la estadística mensual u otras, según se requiera en los formatos respectivos y remitirlos durante los primeros cinco días hábiles del mes siguiente al Centro Nacional de Documentación Judicial (CENADOJ).”

De esta manera se puede establecer que los secretarios de los tribunales son los auxiliares judiciales de más alta jerarquía y de mayor responsabilidad ante la



administración de justicia, puesto que en ellos recaen dos tipos de atribuciones, tanto de carácter judicial, como de carácter administrativo.

Ante la distribución de funciones que le asigna la ley, el secretario del tribunal goza hasta cierto punto de determinada independencia en el ejercicio de su cargo; puesto que aun cuando se encuentra subordinado al juez, su función administrativa lo coloca en un plano mucho más dinámico y práctico, ejerciendo una superioridad ante los demás auxiliares judiciales designados al tribunal.

1.2.2. Oficiales

Los oficiales de los tribunales de justicia, son los auxiliares judiciales encargados de redactar las resoluciones dictadas por el juez o magistrado; es decir, su función general es la de asistir al titular del tribunal en el análisis de tipo jurídico de los hechos presentados a su jurisdicción. El oficial siempre es el encargado de presentar los proyectos de resoluciones a dictarse, un resumen de las actuaciones celebradas dentro de cada uno de los procesos, así como un cuidadoso orden del mismo.

El Reglamento General de Tribunales en su Artículo 51 establece las funciones generales a cargo del oficial de los tribunales de justicia; entre las cuales resaltan:

- a. "Tramitar los procesos o actuaciones judiciales y demás expedientes que se les asigne, así como diligenciar los exhortos, despachos y las comisiones que requieran otros tribunales;

- b. Recibir los memoriales, solicitudes y demás documentos que correspondan a los asuntos cuyo trámite tienen a su cargo, y resolverlos conforme a las instrucciones que reciban del titular del tribunal;
- c. Revisar el historial de cada caso y elaborar los resúmenes que correspondan, una vez se ha concluido el trámite respectivo. Además, deberán recabar la información necesaria para llevar a cabo el estudio de los casos que le han sido asignados;
- d. Desarrollar todas las actividades judiciales y administrativas inherentes al cargo, las que le ordene al titular del tribunal y el secretario, así como las que les asigne la Corte Suprema de Justicia o su presidente, por medio de acuerdos y circulares;
- e. Cuando alguno de los oficiales faltare al despacho, será sustituido por cualquiera de los otros que designe el secretario, y en ningún caso podrá ser causa de retraso o suspensión de alguna de las diligencias o actuaciones que estuvieren a cargo del ausente; y,
- f. Llevar el registro de sus audiencias, debates, remates y de diligencias en los expedientes que tenga asignados, y verificar la puntualidad de su inicio y desarrollo.”

El trabajo de los oficiales de los tribunales de justicia es fundamental para el funcionamiento de la judicatura a la cual se encuentran adscritos; ya que son los encargados de materializar las instrucciones del juez, dándoles forma lógica-jurídica al momento de incorporarlas al expediente que se tramita ante el juzgado.

1.2.3. Notificadores

Es el auxiliar judicial encargado básicamente de hacer conocer a las partes procesales y a todos los interesados dentro de un litigio, las ordenanzas y resoluciones proferidas por el juez. El notificador en el ejercicio de su función puede hacer constar los hechos sucedidos durante el acto de notificación, invistiéndolos de cierta fe pública; además en el cumplimiento de su función como notificador, es el encargado de colocar en movimiento la tramitación de los expedientes asignados a su cargo.

Respecto a sus atribuciones, el Reglamento General de Tribunales en su Artículo 59 es claro al regular lo siguiente: Los notificadores de cada tribunal tendrán las siguientes atribuciones principales:

- a. "Asistir los días hábiles al tribunal y permanecer en él durante las horas de trabajo, todo el tiempo que no sea necesario para las notificaciones que deban hacerse fuera del tribunal;
- b. Recibir los memoriales, oficios y despachos o exhortos a diligenciar que se presenten ante el tribunal; localizar los expedientes y, en su caso, entregarlos al oficial responsable de su trámite para su respectiva resolución;
- c. Preparar las cédulas de notificación y practicar las notificaciones en el tribunal, en los lugares señalados para tal efecto, así como por los estrados, según el caso; asentar las razones respectivas en los expedientes, remitir las copias por correo cuando corresponda y dejar constancia en los expedientes cuando por cualquier motivo o circunstancia alguna diligencia no se haya llevado a cabo;

- d. Recibir de quien corresponda, los expedientes nuevos que hayan ingresado, archivarlos y preparar las notificaciones respectivas;
- e. Atender e informar a abogados, interesados y público en general sobre la tramitación de los procesos judiciales y administrativos que tenga bajo su responsabilidad, salvo que se hubiere establecido otros sistemas de información;
- f. Elaborar o diligenciar despachos, exhortos, suplicatorios, lanzamientos, secuestros, citaciones, notas, oficios y todas aquellas actuaciones o diligencias que se les asignen;
- g. Custodiar los expedientes y los documentos que se encuentren bajo su responsabilidad, con apego a los procedimientos que se hayan establecido;
- h. Ordenar, foliar y sellar todos los expedientes que estén bajo su responsabilidad;
- i. Practicar las notificaciones personales y los embargos, requerimientos, desahucios y otras propias de su cargo, que decretaren los tribunales, devolviendo sin demora las actuaciones o expedientes con las actas debidamente autorizadas o con las razones respectivas, si las diligencias no se hubieren realizado;
- j. Llevar el registro de sus audiencias, debates, remates y de diligencias en los expedientes que tengan asignados, y verificar la puntualidad de su inicio y desarrollo; y,
- k. Desempeñar todas las actividades que sean inherentes al cargo, las que le asignen sus superiores y las normas legales y reglamentarias correspondientes, así como los acuerdos y las circulares que emita la Corte Suprema de Justicia.”



El ejercicio de este cargo conlleva una carga de responsabilidad especial, porque los notificadores son los auxiliares judiciales específicamente encargados de comunicar o hacer saber a las partes y demás personas interesadas, las resoluciones y mandatos de los tribunales; así como de practicar los embargos, requerimientos, depósitos, intervenciones y demás diligencias que se les ordene, de conformidad con la ley.

1.2.4. Comisarios

Las funciones de los comisarios de los tribunales son equiparables de manera general a la recepción de los documentos presentados al tribunal; así como asistir en cuanto sea necesario al secretario o al juez.

El Reglamento General de Tribunales en su Artículo 62 regula que en cada tribunal habrá un comisario, cuyas principales atribuciones son las siguientes:

- a. "Recibir, registrar y controlar los procesos, expedientes, memoriales, correspondencia y demás documentos que ingresen al tribunal; y trasladarlos sin demora al secretario o, en su caso, al auxiliar del tribunal que corresponda;
- b. Ser pregonero de los remates, elaborar las actas correspondientes y recoger las firmas de los intervinientes, del juez y del secretario;
- c. Mantener ordenados los libros y registros que tiene a su cargo, así como revisar los expedientes que se remitan a otros tribunales u oficinas.
- d. Atender y brindar información a Abogados, partes y a cualquier persona que se lo solicite, salvo casos de confidencialidad;



- e. Asistir al secretario del tribunal en las funciones que le sean asignadas;
- f. Repartir la correspondencia que se le indique; y,
- g. Cualquier otra que le sea ordenada por el juez o por el secretario.”

1.3 Responsabilidades

La Ley de Probidad y Responsabilidad de Funcionarios y Empleados Públicos, Decreto número 89-2002 del Congreso de la República de Guatemala; preceptúa las responsabilidades que recaen sobre las personas al servicio del Estado.

El Artículo 8 establece que la responsabilidad es administrativa cuando la acción u omisión contraviene el ordenamiento jurídico administrativo y las normas que regulan la conducta del funcionario público; asimismo, cuando se incurriere en negligencia, imprudencia o impericia o bien incumpliendo leyes, reglamentos, contratos y demás disposiciones legales a la institución estatal ante la cual están obligados o prestan sus servicios; además, cuando no se cumpla, con la debida diligencia las obligaciones contraídas o funciones inherentes al cargo, así como cuando por acción u omisión se cause perjuicio a los intereses públicos que tuviere encomendados y no ocasionen daños o perjuicios patrimoniales, o bien se incurra en falta o delito.

Aparte, el Artículo 9 regula que genera responsabilidad civil la acción u omisión que con intención o por negligencia, imprudencia, impericia o abuso de poder, se cometa en perjuicio y daño del patrimonio público; independientemente de la responsabilidad



penal que se genere. Los daños y perjuicios provenientes de la responsabilidad civil se harán efectivos con arreglo al Código Civil y demás disposiciones legales vigentes sobre la materia; salvo que la acción civil se decida dentro de la acción penal en forma conjunta.

El Artículo 10 establece que genera responsabilidad penal la decisión, resolución, acción u omisión realizada por los funcionarios públicos; y que de conformidad con la ley penal vigente, constituyan delitos o faltas. También regula en su Artículo 11 que la responsabilidad es principal cuando el sujeto esté obligado por disposición legal o reglamentaria a ejecutar o no ejecutar un acto; y subsidiaria cuando un tercero queda obligado por incumplimiento del responsable principal.

Además, la citada ley estatuye que los funcionarios públicos incurren en responsabilidad por cumplimiento de orden superior; toda vez que regula el Artículo 12 que: "Ninguna persona sujeta a la aplicación de la presente ley será relevada de responsabilidad por haber procedido en cumplimiento de orden contraria a la ley dictada por funcionario superior, al pago, uso o disposición indebidos de los fondos y otros bienes de que sea responsable. El funcionario que emita la orden de pago o empleo ilegal, será responsable administrativamente, sin perjuicio de la responsabilidad penal y civil que pudiere corresponderle por la pérdida o menoscabo que sufran los bienes a su cargo."

En virtud que la temática del presente tema se circunscribe a la relación laboral que tienen los auxiliares judiciales con el Organismo Judicial; a continuación se detallarán las responsabilidades en las que incurren los citados funcionarios, las cuales son: jurisdiccional, penal, civil y disciplinaria.

1.3.1. Jurisdiccional

Esta responsabilidad resulta de la actuación en el desempeño de la potestad jurisdiccional. Cuando se habla de responsabilidad como la consecuencia de una indebida conducta cometida por servidores públicos; conduce al estudio de la misma como detonante del procedimiento disciplinario.

El autor Alejandro Álvarez Cárdenas, define la responsabilidad como: “La respuesta que se espera de alguien para cumplir con ciertas encomiendas, mandatos, reglas, obligaciones, etc., más allá de lo preestablecido por una sociedad, es en sí, permanecer en línea recta con el sentido común a fin de discernir entre lo bueno y lo malo, con su responsabilidad en la administración pública, resulta de más relevancia, toda vez que es el actuar del Estado el que se vulnera y desgasta al momento de otorgar sus servicios, es decir, se tiene la idea de que lejos de servir a la colectividad, se sirve, por así llamarle, en lo individual.”²

² Álvarez Cárdenas, Alejandro. **Procedimiento disciplinario**. Pág. 42.



Lo anterior lamentablemente ha cobrado mayor fuerza con el paso del tiempo, por lo que es pertinente aclarar que al hablar de responsabilidad en la administración pública o administración de justicia obliga a ser cuidadoso en el tratamiento de dicho tópico; con el fin de diferenciar los tipos de responsabilidad bajo el universo de la responsabilidad oficial.

1.3.2. Penal

La responsabilidad penal nace en la medida en que la conducta encuadre típicamente en algunas de las reglamentadas por la norma penal de fondo. Es decir que, en este aspecto la legislación penal actúa como límite externo y negativo para el funcionario.

La responsabilidad penal de los auxiliares judiciales está regulada expresamente por el Código Penal, que entre otras figuras delictivas estatuye: peculado, concusión, cohecho, negociaciones incompatibles con el ejercicio de las funciones públicas, prevaricato, abuso de autoridad, etc. El autor Hernando Devis Echandía, indica: "Ninguna controversia puede presentarse acerca de esa responsabilidad y de los casos en que se produce. Más complicada es la cuestión de la responsabilidad civil personal de los funcionarios judiciales, por los actos u omisiones en que incurran en el ejercicio de su cargo."³ Naturalmente si el caso apareja responsabilidad penal, el perjudicado puede constituirse en parte civil en el proceso penal, para obtener el

³ Devis Echandía, Hernando. **Nociones generales de derecho procesal civil**. Pág. 32.



resarcimiento correspondiente, de acuerdo con las normas generales del Código Procesal Penal.

Es necesario también hacer mención de lo preceptuado por el Código Procesal Penal en su Artículo 124; el cual regula el derecho a la reparación que tiene la víctima de un ilícito penal, otorgándole la facultad de exigir al responsable una restauración del derecho afectado por el hecho delictivo; en el caso de análisis puede deducirse que la ley penal sanciona al auxiliar judicial no sólo con la pena impuesta correspondiente al tipo penal en el que haya incurrido; sino que también le obliga a realizar un resarcimiento como consecuencia del perjuicio que pudo ocasionar a la administración de justicia .

1.3.3. Civil

Se deriva del comportamiento doloso o culposo del funcionario, del cual deriva un daño o perjuicio a terceros ajenos a la administración. La autora Miriam Ivanega se pronuncia sobre la responsabilidad civil indicando que ésta: "Constituye un caso de responsabilidad individual, referido a cierta clase de personas y a un modo particular de proceder de las mismas con relación a determinadas actividades suyas."⁴

También es indudable que en esta hipótesis de ilícito penal, el perjudicado puede invocar acción la civil separada, porque todo delito acarrea responsabilidad civil, y

⁴ Ivanega, Miriam Mabel. **Las responsabilidades de los funcionarios públicos.** Pág.161.



consiguientemente, obligación de indemnizar los daños; pero los efectos de la sentencia penal influyen en la decisión civil. Surge entonces la pregunta si es posible exigirle responsabilidad civil al auxiliar judicial, cuando se trata de actos culposos que no alcancen a constituir delito, pero que resulten arbitrarios o ilegales, lesivos del patrimonio material o moral de las partes litigantes o de terceros, sea en forma de sentencias o autos o decisiones en el curso de diligencias, o de abstenciones en el cumplimiento de los deberes.

El problema radica, en separar el error excusable del error inexcusable, y al exigir la responsabilidad civil sólo por los daños causados en el último caso. Pero debe establecerse cuándo es inexcusable el error, pues es difícil determinarlo, el error judicial está contemplado por el legislador como una posibilidad normal en la tarea de administrar justicia; y por eso se establecen para corregirlo, los recursos ordinarios y extraordinarios. Pudiéndose afirmar que el error inexcusable es el evidente error manifiesto que resulte casi indiscutible, en la apreciación de las pruebas por el tribunal; o bien, la violación directa de normas legales materiales que pueden aparecer con igual evidencia.

La realidad es que debido a la congestión de tribunales muchas veces existe falta de atención por parte de estos, a quienes acuden o pretenden acceder a la justicia; no por dejar servir de manera oportuna y adecuada, sino por falta de equipamiento y una deficiente falta de personal técnico y calificado para desarrollar sus labores;

generando así en la mayoría de las ocasiones, inconformidades entre quienes promueven y acuden a los tribunales a demandar justicia.

1.3.4. Administrativa

La responsabilidad administrativa se encuentra vinculada con las exigencias éticas que las normas legales y convenciones internacionales imponen. Esta responsabilidad, traduce el poder disciplinario de la administración y se presenta ante una falta de servicio cometida por el agente en trasgresión de las reglas de la función pública.

Continuando con su análisis de la responsabilidad de los funcionarios públicos, la autora Miriam Ivanega indica que: “La potestad sancionatoria de la administración encuentra su fundamento en la preservación y autoprotección de la organización administrativa, en el correcto funcionamiento de los servicios administrativos, siendo específica de la relación que vincula a los agentes públicos con la administración pública.”⁵

Se puede afirmar entonces, que la responsabilidad disciplinaria en la que pueden incurrir los auxiliares judiciales, deriva de las faltas administrativas reflejadas durante el desempeño de su cargo; anomalías que evidencian su conducta y que traen como consecuencia la investigación de las mismas; y en su caso, las sanciones administrativas correspondientes.

⁵ **Ibid.** Pág. 168.

Por lo tanto, el funcionamiento judicial de conformidad con el Artículo 54 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, en el ejercicio de la función pública puede incurrir en tres clases de responsabilidad: penal, civil y disciplinaria, todas independientes entre sí. Lo que se resuelve en una jurisdicción, no prejuzga en los otros ámbitos. Por lo anterior, el régimen disciplinario se puede ejercer de modo autónomo en relación con el proceso penal que pueda haberse iniciado por los mismos hechos; ya que lo que se persigue en una u otra vía, son objetivos totalmente diferentes.

Se considera que el alcance que puede llegar a tener este tipo de responsabilidad dentro del actual modelo de disciplina judicial existente es muy corto; a pesar de que la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial preceptúa una serie de sanciones para cada conducta que puede tipificarse como falta administrativa; por lo que el mismo cuerpo legal debería de contener procedimientos mucho más específicos para poder controlar la correcta aplicación de las sanciones.

Por último cabe señalar que estas obligaciones de carácter administrativo tienen un tratamiento independiente de las cuestiones laborales y las obligaciones emanadas de la relación laboral, la que en ningún caso podrá anular la vigencia de dichas obligaciones, razón por la que resulta de gran importancia la armonización entre la legislación de responsabilidades de funcionarios públicos y la responsabilidad laboral.

Dicho de otra manera, si la posibilidad de deducir responsabilidad penal impidiera el establecimiento de la responsabilidad administrativa se dejaría indefensa a la



administración frente al servidor público ante la posibilidad de que por cualquier causa no procediera la vía penal.

CAPÍTULO II

2. El derecho disciplinario

2.1. Definición

Es tal vez, una de las ramas más antiguas del derecho. Este derecho de la disciplina se reconoce en todas las esferas de la relación humana, desde la corrección paterna, permitida sobre los hijos, hasta el severo régimen en los cuarteles.

El derecho disciplinario es el conjunto de principios y normas constitucionales, legales y reglamentarias que regulan el poder y el procedimiento disciplinario. El autor Edgar Escobar López, define al derecho disciplinario como: "El conjunto de normas que tienen por objeto, imponer la obediencia de unas personas a otras que, a su vez, ejercen un poder de supremacía sobre la generalidad de los asociados por motivos de interés público"⁶.

Por su parte, el autor Juan Manuel Trayter Jiménez lo define como: "...conjunto de normas jurídicas establecidas por el Estado, que determinan los hechos ilícitos que pueden cometer los funcionarios públicos en el ejercicio de su cargo y prevén las sanciones a imponer por la administración pública a resultas de un procedimiento administrativo especial."⁷

⁶ Escobar López, Edgar. **Los poderes disciplinarios de los jueces en la dirección de los procesos.** Pág. 54.

⁷ Trayter Jiménez, Juan Manuel. **Manual de derecho disciplinario de los funcionarios públicos.** Pág. 103.

Se considera que el derecho disciplinario es pues, aquel conjunto de normas jurídicas que utiliza el Estado para ejercitar el poder sancionador que le es delegado; con el objeto de reprimir y reencausar la conducta anómala en la que incurren los funcionarios y empleados públicos, en el ejercicio del cargo para el cual han sido nombrados; aplicación que se origina de la relación laboral que existe entre el Estado como parte patronal y el servidor público como persona individual que presta sus servicios a aquél y que se encuentra obligado al cumplimiento de las obligaciones y deberes propios de la función que desempeña.

Las diferentes sociedades, a lo largo de la historia, han implementado formas de lograr una armoniosa convivencia entre los seres humanos. Es evidente que para que se logre una armonía entre las personas, deben existir conductas establecidas que los miembros de la sociedad deben de cumplir y respetar; de ahí el fundamento de la idea de derecho. Sin embargo, estas conductas no son atendidas espontáneamente por quienes resultan obligados; por lo que se determinó crear un poder encargado de garantizar la observancia de tales conductas. Es así como desde la familia hasta las instituciones públicas y privadas todas ostentan una potestad disciplinaria.

En cualquier organización, institución o entidad, la disciplina resulta indispensable para mantener el orden y así lograr los fines propuestos. En tal virtud, es oportuno crear una definición del derecho administrativo sancionador propia; el cual se puede definir como la competencia de que dispone el órgano estatal para exigir obediencia y disciplina de sus funcionarios y de los particulares; determinando deberes y prohibiciones;



constituyendo infracciones por su violación o incumplimiento; imponiendo sanciones a quienes incurran en esas infracciones; y señalando procedimientos para aplicar tales sanciones.

Pudiéndose concluir que el derecho administrativo sancionador, es el conjunto de normas que otorga la facultad al Estado para sancionar, tanto a particulares como a los funcionarios públicos, de cualquier infracción cometida, mediante un procedimiento establecido con faltas y sanciones tipificadas legalmente.

El sistema jurídico ha de establecer los mecanismos de respuesta por el incumplimiento de las normas por parte de los administrados; así como por los funcionarios públicos. Por tal razón, el derecho penal y el derecho administrativo sancionador son una expresión del ius puniendi que posee el Estado.

En los ordenamientos jurídicos actuales de los países que se rigen por una democracia liberal; las administraciones públicas ostentan poderes de sanción respecto a múltiples tipos de conductas ilícitas.

La principal razón de ser de la administración pública son los administrados y el cumplimiento de su finalidad, que es el bien común; el que se realiza a través de los servicios públicos. Pero las normas que la administración impone a los particulares para el cumplimiento de su finalidad son de carácter imperativo y cuando por cualquier razón son violadas estas normas; se incurre en lo que se denomina faltas



administrativas, de las que, en lógica consecuencia jurídica, deviene la sanción administrativa.

Con lo anterior no se intenta determinar que sólo la administración pública es capaz de tener esa facultad sancionadora. Puesto que, el Organismo Judicial también realiza actos administrativos, mismos que son contemplados dentro del derecho administrativo, y por ende dentro del derecho administrativo sancionador.

2.2. Naturaleza jurídica

Según la licenciada Heidy Jackeline Paz Lessing; “esencialmente existen dos posturas a través de las cuales, se intenta determinar la naturaleza u origen del derecho disciplinario, éstas son:

– El derecho disciplinario es penal: Esta tesis señala en forma definitiva que el derecho disciplinario es de naturaleza penal, en virtud de que en el primero, están incorporados los principios que orientan al derecho penal; indicar que es parte del derecho administrativo, es volver a tiempos si no oscuros, al menos no tan claros en tópicos tan trascendentales como las garantías, que necesariamente rodean a aquél a quien se le imputa la presunta comisión de una falta disciplinaria, y que al partir de una naturaleza penal, puede sentirse rodeado de dichas garantías, con todos sus beneficios.

– El derecho disciplinario es administrativo: Al respecto, se puede considerar que el derecho disciplinario es administrativo, porque se refiere al régimen disciplinario que rige a los funcionarios públicos; es decir, de personas que tienen una relación laboral con la administración pública y en tal virtud, se aplica a lo interno de ésta, porque se trata de sanciones que el superior jerárquico impone al inferior por el incumplimiento de las obligaciones y deberes propios del cargo para el cual ha sido nombrado.”⁸

Para el doctor colombiano Edgar Escobar López: “El derecho disciplinario es de naturaleza administrativa, en virtud de que éste carece de la fijeza en que descansa el derecho penal; esto es la legalidad de los tipos, puesto que las faltas disciplinarias están constituidas por una violación a los deberes de servicio, a los de conveniencia interna, a la subordinación, al decoro personal, o a la moralidad social que se juzgue nociva, directa o indirectamente, a los intereses materiales o morales del servicio.”⁹

De los motivos que justifican el contenido de cada una de las posturas anteriores, se considera entonces que el derecho disciplinario es eminentemente administrativo; en primer lugar, porque en la esfera de aplicación del derecho administrativo es donde se aplica el disciplinario; esto se traduce en que éste, es aplicable a aquellas personas que por el cargo que desempeñan, están sujetas a la vigilancia, corrección y sanción del ente público para el cual ejercen sus funciones, deviniendo esa actividad correctiva

⁸ Paz Lessing, Heidy Jackeline. **Creación del reglamento de audiencias de la junta de disciplina judicial.** Pág. 14.

⁹ Escobar López, Edgar **Ob. Cit.** Pág. 58.

de la responsabilidad en que las mismas incurran, por el incumplimiento de los deberes y obligaciones propios del cargo.

En segundo lugar, porque en el proceso disciplinario contra servidores públicos, se protege la eficiencia, eficacia y moralidad de la administración pública; a diferencia del proceso penal, donde las normas buscan preservar los derechos fundamentales de los ciudadanos; es decir, un bien jurídico tutelado en el tipo penal. Y por último, porque en el derecho disciplinario no rige el principio *nullum crimen sine lege, nullum poena sine lege*, porque toda conducta que constituya falta, esté o no prevista por las normas jurídicas, puede constituir un ilícito disciplinario. Respecto de las penas, la autoridad puede establecerlas dentro de los límites de su poder, pero sin contrariar los principios generales del derecho.

2.3. Principios del derecho disciplinario

Dentro de los elementos del derecho sancionador, al igual que en el derecho penal, se encuentran los siguientes: tipicidad, legalidad, culpabilidad y derecho de defensa; los cuales siempre se asocian con el derecho penal o con el delito; incurriendo en un error, toda vez que estos elementos no son propios ni únicos del derecho penal, ya que se aplican en todas aquellas ramas del derecho en las que se busque determinar la responsabilidad de un sujeto.

2.3.1. Principio de legalidad

En palabras muy sencillas, el principio de legalidad se resume como: “Un criterio rector de carácter general que, por supuesto, también ha de aplicarse al procedimiento administrativo.”¹⁰ Cuestión que tiene consecuencias, una positiva sería que todo funcionario público debe basar su actuar en ley, misma que limita las actividades de los funcionarios y empleados públicos. Y como consecuencia negativa de la legalidad, el excesivo apego a la ley.

El principio de legalidad cumple con tres finalidades:

- Seguridad jurídica, la que se refiere a evitar las decisiones arbitrarias, debiendo basarse éstas en un estricto cumplimiento de la ley.
- Firmeza de las decisiones administrativas, la que busca dar estabilidad a este tipo de decisiones, evitando que existan beneficios o intereses personales.
- Da poder y competencia, ambos limitados también por la ley.

Al final se puede decir que pertenece a todas las ramas del derecho, en este caso, dicho principio se refiere a la labor del legislador; es decir, determinar las conductas o comportamientos que, por atentar contra determinados bienes jurídicos protegidos, deben ser sancionados. El legislador debe determinar de una forma abstracta y objetiva la conducta constitutiva de falta disciplinaria y; por ende, señalar la respectiva sanción. Es decir que las faltas deben estar previamente establecidas, siendo

¹⁰ Balbé, Manuel. **Manual de derecho administrativo. Una perspectiva desde los ordenamientos jurídicos de Guatemala y España.** Pág. 215.

conductas ciertas, concretas y específicas; para así evitar que el órgano encargado califique las conductas subjetiva y arbitrariamente.

El doctor Luis Alexis Calderón Maldonado indica que: “Las características obligatorias y necesarias del principio de legalidad son:

- Lex previa: es decir, que la ley establezca una conducta previamente a que ocurra, por lo que no se admiten disposiciones ex post facto.
- Lex certa: es decir, que las conductas se encuentren establecidas claramente en la norma y que éstas sean ciertas y concretas. “¹¹

2.3.2. Principio de Tipicidad

El principio de tipicidad responde al principio de nullum crimen sine lege, lo que quiere decir no existe crimen sin ley previa que lo regule, garantía procesal para el actor de un delito -imputado, juzgado o procesado-, pues no se podría reprochar una acción que no se encuentre regulada en el ordenamiento jurídico.

“La tipicidad en el derecho sancionador, materia que nos ocupa dentro del ejercicio del ius puniendi del Estado, es aquélla encargada de consagrar dentro de una norma

¹¹ Calderón Maldonado, Luis Alexis. **Una aproximación al derecho disciplinario judicial en Guatemala.** Pág. 37.



jurídica la descripción de determinados actos con capacidad para transgredir bienes e intereses jurídicos protegidos por el derecho.”¹²

Este principio se considera una derivación del principio de legalidad, ya que se refiere a la existencia de un tipo especial de conducta; mientras que el principio de legalidad se basa en la existencia de una ley que regula las conductas consideradas como ilícitos administrativos. En conclusión, este principio establece que la tipicidad de las faltas debe estar claramente estipulada en la norma.

La aplicación de los principios del derecho sancionador en los regímenes distintos al penal, debe ser matizado o flexibilizado de acuerdo al régimen correspondiente; pudiendo ser aplicados con menor intensidad, en atención a que los bienes jurídicamente protegidos en una y otra materia, derecho penal y derecho sancionador, resultan de diferente relevancia o trascendencia.

2.3.3. Principio de culpabilidad

Este principio establece que la sanción debe ser impuesta únicamente a la persona responsable de ejecutar la falta; por haberla cometido intencionalmente o por negligencia o imprudencia. En resumen, se concluye que se debe sancionar a las personas causantes de la acción y omisión que motiven la falta administrativa.

¹² **Ibid.** Pág. 38.



Posiblemente, el supuesto donde la apreciación de la culpabilidad es más compleja es en las denominadas infracciones formales o de mera actividad; esto es, aquéllas consistentes en una simple comisión u omisión antijurídica que no precisa ir acompañada de un resultado lesivo. Lo mismo ocurre en este tipo de ilícitos en el derecho penal, pero mientras que allí son una minoría y además en algunas de sus manifestaciones delitos de peligro abstracto; han sido objeto de una crítica prácticamente unánime por la doctrina, pues en el ámbito del derecho administrativo sancionador su extensión es muy amplia. Son numerosas las leyes que tipifican el no conservar cierta documentación, o el no haber obtenido ciertas autorizaciones, o el haber omitido cierta comunicación, etc., y todo ello con independencia de que esas acciones u omisiones hayan originado un efectivo resultado lesivo.

“Existe una fundada corriente doctrinal que defiende que las infracciones formales no precisan ni dolo ni culpa, bastando el mero incumplimiento para entender cometida la infracción administrativa o que, en general, relativizan la exigencia de culpabilidad. Tal posición, al menos formalmente, no es admitida por la jurisprudencia, aunque no se puede negar que, en ocasiones, aun afirmando la exigencia de dolo o culpa, los resultados prácticos a los que alguna sentencia llega distan poco de esa responsabilidad objetiva.”¹³

¹³ **Ibid.** Pág. 41.

2.3.4. Principio de proporcionalidad

Este principio se refiere a la graduación de la sanción según la gravedad, naturaleza y perjuicio del acto. En este orden de ideas el órgano disciplinario debe verificar la naturaleza concreta de los hechos, la gravedad de estos y si han causado algún perjuicio. Es importante mencionar que cuando una sanción es totalmente desproporcionada con el hecho; el órgano disciplinario está incurriendo en arbitrariedad.

El órgano disciplinario debe buscar la adecuación entre la gravedad del hecho y la sanción a aplicar. Estas sanciones deben cumplir con la finalidad preventiva, por lo que deben ser moderadas y necesarias. Para lograr este fin, se deben tomar en cuenta ciertos criterios de graduación, como:

- Existencia de intencionalidad o reiteración;
- Gravedad y trascendencia de los perjuicios causados;
- Reincidencia por comisión en un plazo establecido, de más de una infracción de la misma naturaleza declarado por resolución firme;
- Esfuerzos realizados por el infractor para eliminar o atenuar las consecuencias de la infracción;
- Condiciones económicas del infractor.



2.3.5. Principio de igualdad jurídica

Este principio prohíbe la diferencia de trato, es decir que el órgano disciplinario debe respetar las oportunidades de actuar de cada una de las partes intervinientes. La igualdad es uno de los derechos fundamentales más importantes; la Constitución Política de la República de Guatemala lo garantiza en su Artículo 4º. al prescribir que: “En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades”; al referirse a iguales oportunidades, se sobreentiende que está incluido el derecho a la igualdad procesal; que para el caso es la igualdad dentro del procedimiento administrativo disciplinario.

2.3.6. Principio de prohibición de la indefensión

Este principio está íntimamente ligado a la efectiva defensa material y formal, es decir que a quien se le imputa la falta tiene derecho a acceder al expediente que se tramita en su contra, así como a ser defendido por un abogado. En el caso específico del procedimiento disciplinario de auxiliares judiciales; es importante destacar que la legislación guatemalteca, lejos de proteger y garantizar este derecho lo vulnera, pues el procedimiento puede ser tramitado en ausencia del denunciado declarando su rebeldía; vulnerando de esta manera no sólo la prohibición de la indefensión sino también alterando la presunción de inocencia; la cual es elemental en cualquier procedimiento disciplinario y fundamento esencial del derecho sancionador.



2.3.7. Principio de inocencia

Este principio establece que el auxiliar denunciado no puede ser considerado culpable, sino hasta que se haya llevado a cabo el procedimiento correspondiente; dando la oportunidad al denunciado de conocer la imputación y defenderse adecuadamente; por lo que el órgano disciplinario, obligadamente debe recabar pruebas para poder emitir una resolución acorde a los hechos probados.

La base de este principio radica en la importancia que debe tener un procedimiento administrativo conforme a una investigación objetiva; en la cual se pueda establecer algún indicio de culpabilidad que pueda ser refutado por el denunciado. Como elemento del derecho sancionador, la presunción de inocencia es fundamental puesto que es una garantía no sólo para el denunciado sino para la consecución de la verdad y la deducción de responsabilidades para quienes resultaren culpables.

2.3.8. Principio de non bis in idem

“El vocablo non bis in idem, es un término de origen latino, que quiere decir no dos veces sobre los mismos, o sea, que no recaiga duplicidad de sanciones por un hecho ilícito, en los casos en los que se aprecie el mismo sujeto; hecho y circunstancia.”¹⁴

Establece que la conducta ilícita puede violar más de una norma, por lo que este

¹⁴ Villasana Rangel, Patricia. **Principio non bis in idem dentro del régimen disciplinario de los funcionarios públicos.** Pág. 465.

principio busca que no se sancione administrativamente dos veces la comisión de un mismo hecho; o bien, una sanción administrativa y una penal por el mismo hecho.

El ejercicio de la potestad sancionadora de la administración se encuentra configurada y limitada al principio non bis in idem. El derecho administrativo por su naturaleza ha contado con la potestad o facultad de sancionar a las personas sean naturales o jurídicas por actos que estos cometen; imponiendo sanciones sean pecuniarias o de otra índole. Los objetivos determinan que el derecho administrativo se ha desarrollado estableciendo diferentes campos de regulación, fiscalización, protección, garantía y sanción.

2.3.9. Principio acusatorio

Este principio tiene, entre otros, dos campos de acción: el denunciante debe comparecer con sus medios de prueba para demostrar la existencia de la falta en íntima relación con la presunción de inocencia; y que exista, independientemente del ente que resolverá el procedimiento, un órgano encargado de recabar ante aquél los medios de convicción que corroboren la falta denunciada.



CAPÍTULO III

3. El derecho disciplinario judicial en Guatemala

3.1. Antecedentes

A lo largo de la evolución de la humanidad, las diversas ramas del derecho han evolucionado juntamente con ella; es decir, se han creado nuevas figuras delictivas acordes a la actualidad en materia penal; se han regulado nuevas sanciones por infracciones a normas dentro del ámbito de trabajo en los distintos órganos estatales; con la finalidad de coadyuvar a un eficiente control interno, todo esto como una muestra de que el derecho está en constante desarrollo.

Hablar concretamente de derecho disciplinario es hablar del ámbito correccional; toda vez que lo que busca es generalmente redimir conductas que infringen o se contraponen a normativas internas en los distintos órganos administrativos, y siendo un poco más profundos, en reprimir a jueces o magistrados que hubiesen quebrantado algún supuesto que pudiera ser calificado como una falta administrativa a lo interno de alguna institución.

Con ocasión del estudio de los antecedentes históricos, el autor Ramón Ferrer Barquero señala que: "Ya las antiguas civilizaciones recogían castigos ejemplares para el juez que abusaba de su oficio. Así, en el Derecho Hebreo, la Biblia y el Talmud contienen innumerables reglas y consejos dirigidos a una recta administración de



justicia y, concretamente, destinados a los jueces, exaltando su condición y los principios rectores de su actividad.

El Consejo General del Poder Judicial de España, al hacer referencia al régimen disciplinario de jueces y magistrados, considera que es fundamental exigir responsabilidad disciplinaria a los funcionarios que ejercen jurisdicción; ya que la responsabilidad civil, penal y disciplinaria de los jueces es una cuestión de alta sensibilidad social.¹⁵

Previo a la existencia de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial las sanciones disciplinarias eran impuestas por la Corte Suprema de Justicia y; en su caso, la presidencia del Organismo Judicial; basándose en un procedimiento ambiguo establecido en la Ley del Organismo Judicial y en informes emitidos por la Supervisión General de Tribunales; por tal virtud, dichos órganos, ilegítimamente, impusieron suspensiones y destituciones indiscriminadas.

Al contrario de lo anterior, actualmente se cuenta con una legislación que contempla un procedimiento específico y enlista una serie de faltas que pueden ser cometidas por los auxiliares judiciales; así como sus respectivas sanciones. El procedimiento que se establece es ágil y sencillo, garantiza la prontitud en la resolución de las quejas planteadas, así como da la posibilidad que toda persona que tenga conocimiento de que un juez o magistrado ha cometido una falta, lo denuncie.

¹⁵Ferrer Barquero, Ramón. **El castigo del juez injusto: un estudio de derecho comparado.** Pág. 14.



Aún no se tiene una idea clara y precisa sobre lo que es el derecho disciplinario en los órganos de control internos o régimen disciplinario; sin embargo, estos juegan un papel muy importante en el proceso de modernización del sistema de justicia; como entidades de prevención y sanción de faltas disciplinarias o administrativas cometidas por empleados o funcionarios públicos.

Por lo tanto, si se transmite a la población certeza de que todo acto que constituya falta disciplinaria cometido por los operadores de justicia, auxiliares judiciales, jueces o magistrados puede ser sancionado si se denuncia; se confiaría en las instituciones que integran el sistema de administración de justicia.

Para este efecto en 1982 mediante el Acuerdo número 23-82 de la Corte Suprema de Justicia se emitió el Reglamento para Nombramiento, Promociones y Remociones de los Secretarios, Oficiales, Notificadores y Demás Empleados de los Tribunales de la República, mientras se emite la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial que regularía las causas justas de remoción de los empleados. Es a través de este Reglamento que se creó la Escuela Judicial para la preparación del personal que ingresa a este Organismo.

Asimismo, establecía que se llevaría un registro de empleados en donde quedarán plasmadas las solicitudes de empleo, nombramientos, promociones, sanciones, remociones, licencias y cualquier otro pertinente. Posteriormente, el régimen disciplinario en el Organismo Judicial dio inicio como una función administrativa de la



Corte Suprema de Justicia, de conformidad con las facultades otorgadas por la Ley del Organismo Judicial, a través del Decreto número 2-89 del Congreso de la República de Guatemala.

De la misma manera, se puede hacer mención de las amplias facultades de investigación, que la Ley del Organismo Judicial le otorgaba a la Supervisión General de Tribunales; órgano que se encargaba también de formular recomendaciones a la presidencia del Organismo Judicial a efecto de que se tomaran las medidas disciplinarias del caso.

En el año 2000, con la entrada en vigencia de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial y su Reglamento; la administración de justicia creó la estructura general y estableció los elementos básicos del proceso disciplinario aplicable a los auxiliares judiciales; tomando como fundamentos los principios generales del derecho sancionador, además logra crear una manera sencilla una estructura encargada de realizar los procedimientos disciplinarios.

3.2. Unidad de Régimen Disciplinario del Organismo Judicial

Esta dependencia se encuentra adscrita a la Gerencia de Recursos Humanos del Organismo Judicial y está conformada por un coordinador general y cinco coordinadores adjuntos, los cuales son nombrados por el presidente del Organismo Judicial, con una duración indefinida en el cargo. En la actualidad, ha sido creada otra



Unidad del Régimen Disciplinario con sede en Quetzaltenango; la cual tiene competencia para conocer las denuncias relacionadas con los departamentos de Quetzaltenango, San Marcos, Suchitepéquez, Retalhuleu, Totonicapán, Sololá, Huehuetenango y El Quiché.

Le compete a esta Unidad el trámite de los expedientes puestos a su conocimiento en virtud de denuncias presentadas en contra de los auxiliares judiciales (secretarios de tribunales, oficiales, notificadores y comisarios), y trabajadores administrativos (los que desempeñan labores de apoyo técnico o administrativo a la función judicial); aplicando el procedimiento disciplinario legalmente establecido. Está facultada para sancionar a los que incurran en faltas en el desempeño de sus funciones, de las contenidas en el Artículo 55 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial.

La ley antes mencionada, establece que constituyen faltas, las acciones u omisiones en que incurran los empleados y funcionarios judiciales, previstas en dicha ley y que estén previstas como tales. Así también, el mismo cuerpo legal en sus Artículos 55 y 59 respectivamente, clasifica las faltas en: leves, graves y gravísimas, cuyas sanciones comprenden: amonestación verbal o escrita, suspensión sin goce de salario y destitución, según sea el caso.

De las sanciones de amonestación verbal o escrita y suspensión sin goce de salario, debe dejarse constancia en el registro personal respectivo; las cuales son impuestas por la Unidad de Régimen Disciplinario, salvo el caso de la destitución, ya que ésta



sólo puede ser impuesta por la autoridad nominadora; es decir, la Corte Suprema de Justicia o el presidente del Organismo Judicial.

Para desarrollar un análisis crítico sobre el funcionamiento de la Unidad de Régimen Disciplinario, es necesario valorar los elementos que la componen, la cual cuenta para el desarrollo de su trabajo con un organigrama de recurso humano establecido de la siguiente manera:

- Un coordinador.
- Cinco coordinadores adjuntos.
- Cinco oficiales.
- Tres notificadores.
- Una secretaria.
- Una secretaria recepcionista.
- Dos auxiliares de mantenimiento.

“La efectividad del funcionamiento de la Unidad de Régimen Disciplinario puede ponerse en duda, puesto que para la cantidad de trabajo que manejan y la importancia del mismo, no se cuenta con el recurso humano necesario; por lo que se demuestra una falta de interés por parte de las autoridades de fortalecer dicha unidad; puesto que es la única encargada de la disciplina judicial en Guatemala para los auxiliares de justicia.”¹⁶

¹⁶ Acción Ciudadana. **El régimen disciplinario en las instituciones del sector justicia.** Pág.89.



Se ha tratado de realizar un estudio de los aspectos estructurales generales de la Unidad de Régimen Disciplinario; llegando a la conclusión que la debilidad de su estructura funcional la coloca en una situación de vulnerabilidad al momento de efectuar el control disciplinario de los auxiliares de justicia así como del personal administrativo; quienes dentro del Organismo Judicial juegan un papel importante en materia de prevención y sanción de la corrupción.

Se debe recordar que dichos funcionarios o empleados son clave para llevar a buen término los diversos procesos judiciales a su cargo y que se tramitan día a día; por lo tanto, su intervención puede contribuir a llevarlos por buen curso o afectar el debido proceso; ya que en la medida en que sean susceptibles a corromperse, pueden entorpecerlos, buscando un beneficio personal o para terceros.

3.3. Junta de Disciplina Judicial

Es el órgano creado por la Ley de la Carrera Judicial, dentro de la organización del poder judicial, con funciones claras y específicamente establecidas; tiene por objeto el conocimiento y ejercicio de la función y acciones disciplinarias y correctivas que recaigan sobre jueces y magistrados denunciados por la supuesta comisión de una falta administrativa en el ejercicio del cargo; debiendo para tal efecto, formar, tramitar y finalizar el expediente respectivo.

Este órgano disciplinario nació con una visión elevada y expectativas favorables en el ámbito de la judicatura y magistratura; para lograr, con el apoyo de la sociedad civil,



fortalecer la independencia del poder judicial y obtener una administración de justicia transparente, ágil y eficaz; garantizando como tribunal independiente e imparcial, que a los funcionarios judiciales sometidos a su competencia, se les aplique el debido proceso.

Compete a la Junta de Disciplina Judicial conocer únicamente el aspecto disciplinario del poder judicial, no así, la función jurisdiccional propia de los jueces y magistrados; es decir, que la valoración técnico-jurídica de la labor del juez y magistrado en los casos concretos, queda excluida del conocimiento de la Junta.

Queda claro entonces, que la actividad de la Junta no puede interferir en la función jurisdiccional como erróneamente se ha interpretado y pretendido por algunos actores; esto se debe precisamente al principio de independencia judicial que constitucionalmente los ampara; tal como lo establece el Artículo 203 de la Constitución Política de la República de Guatemala. En otro orden de ideas, la Ley de la Carrera Judicial establece en el Artículo 7 que se integrarán tantas Juntas como las necesidades y la conveniencia del servicio lo hagan necesario, atendiendo a criterios de carácter geográfico, por materia y otros que resulten convenientes; sin embargo en la actualidad, existe únicamente una Junta de Disciplina Judicial, ubicada en la Ciudad de Guatemala, por lo que su competencia abarca toda la República de Guatemala, desde magistrados de la Corte Suprema de Justicia, magistrados de la Corte de Apelaciones, jueces de primera instancia, hasta jueces de paz.



3.4. Supervisión General de Tribunales

Esta dependencia es el ente encargado de ejercer la función investigativa dentro del procedimiento disciplinario; realizando la investigación en el estricto límite de sus funciones administrativas en relación con los hechos que han sido denunciados ante la Unidad de Régimen Disciplinario; la intervención de esta dependencia se requerirá cuando se estime necesario. Esta dependencia está facultada para que, con carácter preventivo y a requerimiento de la Corte Suprema de Justicia, cualquiera de sus cámaras o la presidencia del Organismo Judicial, pueda establecer la buena marcha de los tribunales de justicia así como la pronta y cumplida administración de justicia.

La Supervisión General de Tribunales es el ente auxiliar encargado de la investigación dentro del procedimiento disciplinario; y como tal, debe formular concretamente a la Unidad de Régimen Disciplinario, los hechos denunciados y proponer medios de prueba.

La investigación realizada por esta dependencia, debe comprender los hechos concretos a que se refiere la denuncia, y abarcar todo hecho proveniente de las circunstancias concretas del caso para ser conocidos en el mismo expediente disciplinario, o en otro que deba formarse.

El informe que rinde la Supervisión General de Tribunales debe contener:

– El hecho concreto que se formula al auxiliar denunciado;



- Cualquier otro hecho investigado y constatado, que pueda constituir falta administrativa;
- Especificación de los elementos de convicción recabados en la investigación;
- Las conclusiones a que arribaron los supervisores auxiliares comisionados para la investigación;
- La opinión del supervisor auxiliar, acerca de si debe o no dársele trámite a la denuncia, encuadrando, en su caso, el hecho o los hechos establecidos dentro de las faltas contenidas en la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial.

Cabe mencionar que el informe rendido por la Supervisión General de Tribunales, no es vinculante para la Unidad de Régimen Disciplinario; toda vez que debe resolverse con base a las constancias procesales y elementos de prueba presentados dentro del expediente o en la audiencia oral en su caso, ya que éste tiene como objeto que la Unidad de Régimen Disciplinario tenga fundamento para determinar la admisibilidad o no de la denuncia; y por ende, el señalar la audiencia respectiva, sin que deba sujetarse a lo expuesto en el mismo.

CAPÍTULO IV

4. El procedimiento disciplinario aplicable a los auxiliares judiciales

4.1. Iniciación del Procedimiento

Es un procedimiento administrativo interno, que se desarrolla de oficio, implica regular el ejercicio de los poderes disciplinarios de la administración respecto a sus agentes, con el fin de conservar el buen orden en el desarrollo de la función pública.

Por otra parte, la Carta Iberoamericana de la Función Pública, aprobada en la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado, en junio de 2003 y respaldada por la XIII 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; en el capítulo IV numeral 44, regula entre otras cosas lo siguiente:

- Los procedimientos disciplinarios deben permitir corregir con eficacia, agilidad y ejemplaridad las conductas inadecuadas de los empleados públicos.
- Los afectados por un procedimiento disciplinario deberán contar con todas las garantías propias del derecho sancionador.

Toda persona que tenga conocimiento de que un empleado o funcionario judicial, con ocasión de sus funciones o con motivo de ellas, ha cometido una falta, podrá

denunciarlo por escrito o verbalmente, con expresión del hecho y de las circunstancias de que tuviere conocimiento.

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

4.2. Clases de faltas disciplinarias

Cuando se establece la posible comisión de una falta administrativa, es necesario tipificar la misma dentro del ordenamiento jurídico existente; para ese efecto la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial crea una clasificación; dentro de la cual tipifica todas aquellas acciones a las que un auxiliar judicial puede encontrarse sujeto de algún tipo de responsabilidad administrativa atendiendo a su gravedad.

4.2.1. Leves

El Artículo 56 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial estatuye cuatro acciones susceptibles de encuadramiento como falta administrativa leve; siendo las siguientes:

- a. "La inobservancia del horario de trabajo sin causa justificada.
- b. La falta del respeto debido hacia los funcionarios judiciales, público en general, compañeros y subalternos en el desempeño del cargo, representantes de órganos



auxiliares de la administración de justicia, miembros del Ministerio Público, del Instituto de la Defensa Pública Penal y abogados.

- c. La falta de acatamiento de las disposiciones administrativas internas del Organismo Judicial.
- d. La negligencia en el cumplimiento de los deberes propios de su cargo, establecidos en esta ley.”

El encuadramiento de las mismas va a depender del resultado de la investigación sumaria realizada por la Supervisión General de Tribunales; sin embargo, hay muchos elementos que son apreciados de manera muy subjetiva por parte de la Unidad de Régimen Disciplinario al momento de admitir o no la denuncia presentada en contra del auxiliar judicial.

4.2.2. Graves

En este tipo de faltas son las que comúnmente incurren los auxiliares judiciales, puesto que abarca un amplio rango de acciones; muchas de ellas pueden suceder de manera preterintencional, aunque también cabe la posibilidad como en todo procedimiento sancionador, que se cometan las mismas atendiendo a motivos ajenos totalmente al trabajador. El Artículo 57 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial es el encargado de regular las faltas graves; haciéndolo de la siguiente manera:

- a. “Abandonar total o parcialmente las tareas propias del desempeño del cargo.
- b. Incurrir en retrasos y descuidos injustificados en la tramitación de los procesos.



- c. No guardar discreción debida en los asuntos que conoce por razón de su cargo.
- d. La conducta y los tratos manifiestamente discriminatorios en el ejercicio del cargo.
- e. La falta de acatamiento de las disposiciones contenidas en los reglamentos, acuerdos y resoluciones que dicte la presidencia del Organismo Judicial.
- f. Ocultar a las partes documentos o información de naturaleza pública.
- g. Ausencia injustificada a sus labores por un día.
- h. Asistir a sus labores en estado de ebriedad o bajo el efecto de estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga.
- i. La tercera falta leve que se cometa dentro de un período de un año, cuando las dos primeras hayan sido sancionadas.”

En este artículo surge por primera vez dentro del cuerpo normativo disciplinario aplicable a los auxiliares judiciales, la figura de la gradualidad de las faltas administrativas; puesto que preceptúa el supuesto que la comisión de una tercera falta leve dentro del periodo de un año, representa una sanción mayor al auxiliar judicial; reprendiéndole por la reincidencia en su actuar, aunque esta figura prejuzga sobre la proporcionalidad de las sanciones disciplinarias.

4.2.3. Gravísimas

La Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial regula en su Artículo 58 las faltas denominadas gravísimas; las cuales atienden a hechos cuya responsabilidad por parte del auxiliar que las haya cometido, se ve incrementada considerablemente y que las



mismas pueden encuadrar además en algún tipo penal el cual debe ser perseguido y sancionado en la vía correspondiente:

Según la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial son faltas gravísimas las siguientes:

- a. "Solicitar o aceptar favores, préstamos, regalías o dádivas a las partes, a sus abogados o a sus procuradores.
- b. Desempeñar simultáneamente empleos o cargos públicos remunerados, ejercer cualquier otro empleo incompatible con su horario de trabajo y ejercer o desempeñar cargos directivos en entidades políticas.
- c. Interferir en el ejercicio de las funciones de los otros organismos del Estado, sus agentes o representantes o permitir la interferencia de cualquier organismo, institución o persona en el Organismo Judicial.
- d. Ocultar información que implique prohibición para el desempeño del cargo o abstenerse de informar una causal sobreviniente.
- e. Faltar injustificadamente al trabajo sin permiso de la autoridad correspondiente o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario.
- f. Portar armas durante la jornada de trabajo y en el ejercicio de sus funciones salvo los casos especiales autorizados, por la autoridad administrativa del Organismo Judicial.
- g. Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia de la autoridad correspondiente.



- h. Cometer cualquier acto de coacción, especialmente aquellos de índole sexual o laboral.
- i. La tercera falta grave que se cometa dentro del lapso de un año, cuando las dos primeras hayan sido sancionadas.”

Aquí se puede encontrar también la figura de la gradualidad en la reincidencia de la comisión de una falta de carácter grave por un trabajador; la cual constituye una falta gravísima susceptible de una sanción disciplinaria acorde al hecho cometido atendiendo a la proporcionalidad de las mismas.

4.3. Sanciones disciplinarias

“El resultado de la comisión de un hecho tipificado en la ley como una falta administrativa es una sanción disciplinaria, éstas pueden ser de carácter amonestativo o de carácter suspensivo del ejercicio del cargo.”¹⁷

La Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial en el Artículo 59 estipula lo siguiente en cuanto a las sanciones disciplinarias: “Las faltas cometidas por los empleados y funcionarios judiciales, se sancionarán en la forma siguiente:

- a) Falta leves: amonestación verbal o escrita.
- b) Faltas graves: suspensión hasta por 20 días, sin goce de salario.

¹⁷ Román Cordero, Cristian **El castigo en el derecho administrativo.** Pág. 171.



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

La aplicación del principio de proporcionalidad de la sanción va a tender directamente a la gravedad de la falta así como a las consecuencias o alcances que pudo tener el acto para la administración de justicia en perjuicio de los administrados.

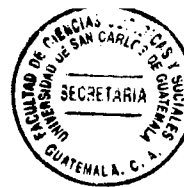
4.3.1. Amonestación

Este tipo de sanción es el aplicable a los auxiliares que cometen alguna de las faltas tipificadas como leves; su impacto viene siendo más de un carácter preventivo para el trabajador, pues se le hace de su conocimiento que si continúa dentro de las mismas conductas, es posible que sea sancionado de una manera más severa.

La Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial regula en su Artículo 60 amonestación como: “La llamada de atención, verbal o escrita que se hace al empleado o funcionario judicial por una autoridad superior. En cualquiera de los dos casos, debe dejarse constancia en el registro personal respectivo.”

4.3.2. Suspensión

La Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial es bastante clara al establecer esta sanción disciplinaria haciéndolo de la siguiente manera en el Artículo 61: “La suspensión sin goce de salario consiste en la separación temporal del empleado o funcionario judicial del ejercicio de su cargo. Podrá acordarse hasta por un máximo de



tres meses en un año, debiendo quedar constancia en el registro personal respectivo. Procederá también en los casos en que el empleado o funcionario se encuentre privado de su libertad, durante el tiempo que ésta se mantenga. Cuando el empleado o funcionario recobre su libertad, será reinstalado en su puesto, si lo solicita, dentro de un término de dos días contado a partir de la fecha en que obtenga su libertad, siempre que el agraviado no fuese el Organismo Judicial.” Este tipo de sanciones corresponde a la comisión de una falta grave y en algunos casos muy subjetivos a la comisión de una falta gravísima.

4.3.3. Destitución

La destitución consiste en la separación definitiva del empleado o funcionario judicial del cargo que desempeña. Es la sanción más severa impuesta por la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial; puesto que apareja varias implicaciones de carácter no sólo administrativo, sino también laboral y en algunos casos inclusive de índole civil o penal.

Al momento de destituir a un auxiliar judicial del ejercicio de su cargo, la administración de justicia busca de algún modo depurar al recurso humano que ha incumplido con sus funciones de una manera constante y por ende ha causado perjuicio a la administración de justicia.

Para poder aplicar y ejecutar esta sanción es necesario haber agotado todo un trámite administrativo propio del ámbito laboral; puesto que al ser una terminación de la relación laboral con justa causa, la autoridad nominadora se encuentra en la obligación de agotar toda la vía administrativa correspondiente a modo de no dar lugar a una violación de las normas laborales existentes y por ende no poder ejecutar la misma de manera legal, dejando sin efecto el procedimiento iniciado.

4.4. Medios de impugnación

La administración pública y los órganos que la integran están subordinados a la ley. El funcionario y empleado público tienen como punto de partida y límite de su actividad, el circunscribirse a la ley que determina su competencia. Todo acto administrativo debe emanar del cumplimiento de una ley. Los particulares tienen derecho a que los órganos administrativos se sujeten a la ley y se cumplan cada uno de los elementos propios del acto administrativo; como son la competencia, motivo, objeto, finalidades y forma.

“Los recursos administrativos se fundan en el derecho que tiene la administración para mantener el control de la jerarquía administrativa, a través del cumplimiento de la ley. El recurso administrativo es un medio en la propia administración, de carácter eminentemente administrativo y no de naturaleza jurisdiccional y sin ninguna intervención de autoridades judiciales o de controles legislativos. La idea de este recurso se basa en la inseguridad humana, pues es propio de los seres humanos

cometer errores y estos obedecen a causas diversas que ocasionar perjuicios tanto al particular agraviado, como al interés general.”¹⁸

“La necesidad de que la administración cuente con un adecuado medio de control de sus actos, a través del examen que le permita recorrer nuevamente el procedimiento que los generó con el fin de verificar que se ajuste el orden legal y asegurar la legalidad administrativa, dio lugar al establecimiento de los recursos administrativos.”¹⁹

En este orden de ideas la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial en sus Artículos 72 y 76; establece tres medios de impugnación para las resoluciones que impongan algún tipo de sanción disciplinaria: el recurso de revisión, el recurso de revocatoria y el recurso de apelación en contra de lo resuelto en el recurso de revocatoria.

4.4.1. Revisión

Este recuso tiene como finalidad resolver situaciones que por su propia naturaleza no son necesarias que las conozca un superior jerárquico; por lo que la solicitud de revisión se presentará ante la autoridad administrativa, dentro del plazo de tres días siguientes a la notificación de la resolución respectiva, quien resolverá dentro del plazo de cinco días. Contra esta resolución no cabe recurso alguno.

La procedencia del mismo tiene lugar cuando suceden los siguientes hechos:

¹⁸ Serras Rojas, Andrés. **Derecho administrativo**. Pág. 580.

¹⁹ Delgadillo, Lucero, **Elementos de derecho administrativo**. Pág. 183.



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

El auxiliar judicial al momento de utilizar este medio de impugnación tiene por agotadas todas las vías administrativas correspondientes; por lo que en cualquier situación en la que se encuentre en estado de indefensión o se considere que la resolución proferida en el recurso de revisión vulnera sus derechos como trabajador; puede accionar ya sea en la vía ordinaria laboral o bien según la naturaleza del acto reclamado por medio de una acción constitucional de amparo.

4.4.2. Revocatoria

El Artículo 74 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial regula la figura de la revocatoria de la siguiente manera: "El interesado podrá interponer revocatoria contra la resolución final de la autoridad administrativa, ante la autoridad superior que corresponda. La impugnación deberá interponerse dentro del plazo de los tres días siguientes, contados a partir del momento en que el empleado fue notificado de la resolución respectiva."

Del articulado anterior se puede establecer que la procedencia de este recurso es en contra de las resoluciones que impongan sanción de suspensión o destitución. De esta manera se establece la especialidad de dicho recurso, puesto que conoce directamente sobre las sanciones disciplinarias impuestas de carácter suspensivo estipuladas en la ley; este recurso tiene la característica de ser un revisor de la legalidad del procedimiento disciplinario administrativo iniciado por la Unidad de Régimen Disciplinario y por ende; puede al momento de resolverse por el superior jerárquico, siendo en este caso la presidencia del Organismo Judicial el ente encargado de emitir una resolución; confirmar, modificar o revocar la sanción emitida por la Unidad de Régimen Disciplinario.

4.4.3. Apelación

La naturaleza del recurso de apelación en esta clase de procesos, es la de velar que no se haya violentado ninguna garantía ni principio del derecho administrativo sancionador; no tiene otro efecto sino el de confirmar, modificar o revocar el fallo que declara la procedencia del recurso de revocatoria.

Es necesario señalar que la apelación establecida dentro de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial en su Artículo 76; regula dos situaciones especiales que pueden interpretarse como el ámbito de procedencia del recurso intentado. Primero: “De lo resuelto en la revocatoria por suspensión, conocerá en apelación la cámara respectiva de la Corte Suprema de Justicia, que resolverá sin más trámite, confirmando, revocando, modificando o anulando.” A continuación el mismo cuerpo



legal regula: "De lo resuelto en la revocatoria por destitución conocerá la Corte Suprema de Justicia. Contra lo resuelto por la Corte Suprema de Justicia no cabe recurso alguno." De esta manera surgen dos aspectos claramente importantes para la correcta aplicación de los medios de defensa pertinentes para el auxiliar judicial; se da por agotada la vía administrativa dando lugar a la vía judicial; además de especificar la forma de interponer el recurso procedente.





CAPÍTULO V

5. Deficiencias del procedimiento disciplinario

En las instituciones de justicia en Guatemala, los mecanismos para hacer efectiva la responsabilidad disciplinaria de sus funcionarios no se encuentran suficientemente desarrollados. Los esfuerzos a nivel normativo no han sido concebidos a partir de una visión sistemática que reproduzca, dentro de las particularidades de cada institución:

- Un conjunto de principios generales;
- Un núcleo de conductas sancionables;
- Un proceso administrativo y respetuoso del debido proceso; y
- Órganos que realicen la investigación y que apliquen la sanción administrativa.

La realidad de la administración de justicia presenta una variedad de problemas que afectan directamente todo el proceso disciplinario que se puede seguir en contra de los operadores de justicia; creando de esta manera una debilidad para su correcto funcionamiento. Los principales problemas del sistema disciplinario de la justicia en Guatemala son, entre otros:

- Falta de certeza jurídica derivada de la insuficiente descripción de infracciones, sanciones y procedimientos;
- Se delimitan según un pacto colectivo que debe negociarse periódicamente;

- Falta de adecuación al principio de legalidad, básico para la legitimidad de la responsabilidad administrativa, toda vez que se observan a menudo conductas abiertas o insuficientemente descritas;
- Insuficiente regulación de la sanción por incumplimiento de obligaciones y de prohibiciones;
- Estructura débil en los órganos que ejercen potestad disciplinaria;
- Amplio margen de discrecionalidad en materia de inicio, tramitación y conclusión de procedimientos disciplinarios;
- Falta de regulación de los obstáculos a la reincorporación de las personas destituidas.

“La particularidad de cada uno de los problemas enumerados radica en las fases del procedimiento administrativo disciplinario; puesto que durante la sustentación del mismo se hacen muy evidentes, dando lugar a malas prácticas por parte de los órganos encargados de tramitar el proceso; como por ejemplo la aplicación de filtros de niveles de discrecionalidad por parte de la Unidad de Régimen Disciplinario en cuanto a la capacidad sancionadora en las primeras instancias del proceso, vulnerando de esta manera los derechos del auxiliar judicial sujeto de denuncia.”²⁰ Ante tal problema surge la necesidad de un estudio por parte de la Corte Suprema de Justicia sobre las debilidades del procedimiento existente, así como la revisión del marco legal que lo regula.

²⁰ Acción Ciudadana. Ob. Cit. Pág.95.

El procedimiento disciplinario aplicable a los auxiliares judiciales se encuentra regulado en la actualidad por la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial y su Reglamento; sin embargo, esta misma ley contiene vacíos al momento de establecer un procedimiento, puesto que no regula de manera clara las etapas del mismo. En la práctica al momento de realizar un proceso disciplinario se suele tramitarlo atendiendo a criterios muy abiertos y tomando como modelo elementos del proceso civil, así como formas de valoración de la prueba muy subjetivas y dejando por un lado principios del derecho administrativo sancionador y garantías laborales en pro del trabajador.

5.1. Etapa de investigación

Recibida la denuncia, la Unidad de Régimen Disciplinario, decidirá sobre su admisibilidad. Si no la admite para su trámite, la parte agraviada podrá interponer dentro del plazo de tres días siguientes a su notificación, recurso de revisión. Si le diere trámite, la Unidad de Régimen Disciplinario citará a las partes a una audiencia en un plazo que no exceda de quince días, previniéndolas a presentar sus pruebas en la misma o; si lo estimare necesario ordenará a la Supervisión General de Tribunales practicar la investigación correspondiente, en el estricto límite de sus funciones administrativas. El denunciado deberá ser citado bajo apercibimiento de continuar el proceso en su rebeldía si dejare de comparecer sin causa justa.



El problema surge cuando la Supervisión General de Tribunales, en el ejercicio de sus funciones tiende a extralimitarse, prejuzgando sobre la culpabilidad del auxiliar denunciado, y de este modo emitiendo una opinión poco objetiva.

Es normal que al momento de presentarse un supervisor auxiliar de tribunales a un tribunal para investigar los hechos denunciados, el mismo alejado de la objetividad de su labor, se limita a verificar a su sabor y antojo los hechos denunciados; aun cuando el auxiliar pueda en ese momento presentar una justificación o bien algún tipo de prueba de descargo del hecho denunciado.

Cuando se le presentan dichos medios de prueba o justificativos el supervisor auxiliar de tribunales, entra a valorar de una manera muy subjetiva los mismos; puesto que la ley del Organismo Judicial en su Artículo 56 le otorga a la Supervisión General de Tribunales: “Las más amplias facultades de investigación, en cuyo caso todos los actos que realice para lleva a cabo las mismas, están exentos de cualquier tipo de responsabilidad penal y civil...” puesto que su función investigativa se encuentra limitada únicamente a la ley y a su criterio y experiencia dentro de los tribunales.

5.2. Sustentación del procedimiento

En la audiencia podrán estar presentes el defensor del auxiliar denunciado, si lo tuviere; la persona agraviada, los testigos y peritos si los hubiere y si fuere necesario el supervisor de tribunales. Si al inicio de la audiencia el denunciado aceptare haber



cometido la falta, la Unidad de Régimen Disciplinario resolverá sin más trámite. Si no se diere este supuesto, la Junta continuará con el desarrollo de la audiencia, dando la palabra a las partes involucradas y recibiendo los medios de prueba que las mismas aporten o que hayan acordado de oficio.

Para el correcto desarrollo de la audiencia señalada, se considera necesaria la existencia de una normativa que regule la forma en que debe de celebrarse la misma; porque ante la necesidad, los coordinadores de auxiliares encargados de presidir la audiencia utilizan criterios variados atendiendo primero a la sencillez del trámite y segundo a la clase de hecho denunciado; en algunos casos proceden a celebrar la audiencia como si se tratase de una audiencia oral de tipo civil; sin embargo, dependiendo de su experiencia y de la gravedad del hecho utilizan métodos similares a una audiencia de carácter penal; y en algunos casos llegan a emitir algún tipo de opinión referente al hecho denunciado.

Otro aspecto importante que es necesario señalar, es que la Unidad de Régimen Disciplinario y la Supervisión General de Tribunales, ambas al pertenecer a un mismo órgano estatal, pueden atender a criterios y presiones provenientes de las directrices señaladas por sus superiores; es decir a políticas propias, alejándose de la imparcialidad y la objetividad de su función.



5.3. Resolución

Al momento de dictar la resolución en el proceso disciplinario iniciado, la Unidad de Régimen Disciplinario del Organismo Judicial, entra a valorar los hechos vertidos por las partes intervinientes, así como los medios de prueba presentados, sin embargo la ley en ninguna parte establece los principios que se deben atender en la valoración de la prueba; por lo que de manera muy discrecional se procede a darle valor probatorio a los mismos, vulnerando de esta manera el derecho del denunciante y del denunciado a obtener un fallo congruente a los hechos demostrados.

Otro problema surge en cuanto a la severidad de la sanción impuesta, puesto que luego de encuadrar la falta cometida dentro de las reguladas por la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial; la Unidad de Régimen Disciplinario debe realizar un estudio objetivo sobre la gravedad del hecho cometido, así como de la sanción proporcional al perjuicio que pudo ocasionar a la administración de justicia y en su caso dar lugar a deducir otro tipo de responsabilidades de carácter penal o civil.

Cuando se logra determinar la existencia de responsabilidad de tipo penal, la Unidad de Régimen Disciplinario, dentro de sus facultades discrecionales, debe pronunciarse al respecto; sin embargo, por lo regular sólo se limita a ordenar que se certifique lo conducente al Ministerio Público, para que éste sea el encargado de delimitar la existencia de un ilícito penal; en lo que respecta a la responsabilidad de tipo civil, la Unidad de Régimen Disciplinario no se pronuncia sobre el alcance de la misma; puesto



que la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial en su Artículo 71 únicamente establece la posibilidad de deducir responsabilidades de tipo penal en contra del auxiliar judicial que fuere sancionado por la comisión de un hecho tipificado como falta disciplinaria.

El procedimiento disciplinario para los auxiliares judiciales es muy similar al procedimiento aplicable a los jueces y magistrados, siendo las principales diferencias, los medios de impugnación en contra de las resoluciones en materia administrativa; puesto que se establece un complejo régimen de recursos regulados en la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, entre los que se encuentran:

- Revisión (ante la misma autoridad administrativa que emite la resolución) contra las resoluciones que no admiten para su trámite la denuncia de una falta administrativa; o las que impongan sanción de amonestación;
- Revocatoria (ante la autoridad superior que corresponda) contra las resoluciones que impongan sanción de suspensión o destitución;
- Apelación contra lo resuelto en la revocatoria, en el caso de suspensión. Conocerá la cámara respectiva de la Corte Suprema de Justicia, que resolverá sin más trámite, confirmando, revocando, modificando o anulando.

Luego de analizar la naturaleza de los medios de impugnación existentes, es posible que al momento de plantearse alguno de los mismos, el fallo emitido pueda ser susceptible de cambios o inclusive de su revocatoria; pero al tramitarse los recursos,



existe siempre una falta de certeza jurídica, puesto que la ley es muy vaga al referirse a los procedimientos existentes, así como a la discrecionalidad del superior jerárquico encargado de resolverlos.

Al entrar a estudiar el porqué de tantas variaciones a la manera de sustentar el procedimiento y la forma de resolver; se evidencia que la aplicación supletoria de distintas normas y principios del derecho administrativo reconocidas por el ordenamiento legal; son las responsables de que no exista claridad y una homogeneidad en cuanto al trámite regulado por la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, ya que en su Artículo 79 estipula lo siguiente: “Los casos no previstos en esta ley, se resolverán aplicando los preceptos fundamentales de la misma, las leyes ordinarias, los pactos colectivos de condiciones de trabajo, los principios generales del derecho, la equidad y la doctrina sobre administración de personal en el servicio público.”

Todo esto da lugar a realizar una interpretación extensiva de la ley, y en todo caso a utilizar los preceptos propios de la hermenéutica jurídica, como herramienta principal para una correcta interpretación de la ley. Sin embargo, la realidad es otra, las autoridades continúan aplicando principios que lejos de perseguir el espíritu de la ley, sirven únicamente para fomentar una excesiva discrecionalidad en su forma de actuar y por ende; una tendencia a vulnerar el debido proceso y los principios elementales del derecho disciplinario.



5.4. Importancia de desarrollar la normativa existente para la correcta aplicación de un procedimiento disciplinario a los auxiliares judiciales

Uno de los factores que caracteriza al sistema de justicia en Guatemala, es el insuficiente desarrollo e implementación de mecanismos para hacer efectiva la responsabilidad administrativa; de quienes, ejerciendo funciones de sus cargos en dicho sistema, ejecutan conductas contrarias a la ley.

La Constitución Política de la República de Guatemala en su Título III Capítulo IV Sección Primera; se refiere al Organismo Judicial en los Artículos 203 al 222. Sienta las bases de la judicatura, estableciendo el principio de la independencia así como garantías para el ejercicio de la función jurisdiccional. Asimismo, la Constitución Política de la República de Guatemala dispone que los jueces, secretarios y personal auxiliar, serán nombrados por la Corte Suprema de Justicia. Además, establece que una ley regulará los aspectos relativos a la carrera judicial. Sin embargo, no se puede hablar de carrera judicial propiamente dicha para ascender de juez a magistrado; por cuanto la norma constitucional regula que estos serán elegidos por el Congreso de la República por un lapso de cinco años.

La Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, regula lo relativo al régimen de empleados y funcionarios del Organismo Judicial. Estos últimos, se clasifican en auxiliares judiciales, trabajadores administrativos y técnicos. En observándose que el legislador estableció como principio general, quienes tienen derecho a no ser

removidos, salvo por causa establecida en las leyes y la Constitución Política de la República de Guatemala. Las causales establecidas en la Ley se encuentran reguladas en el Artículo 77 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, de las cuales la única que supone un acto de remoción por el Organismo Judicial es la destitución.

Entre las infracciones, aparece una gran similitud con las establecidas para jueces y magistrados, pudiendo citarse: "La falta del respeto debido hacia los funcionarios judiciales, público en general, compañeros y subalternos en el desempeño del cargo, representantes de órganos auxiliares de la administración de justicia, miembros del Ministerio Público, del Instituto de la Defensa Pública Penal y Abogados" (Artículo 56 literal b, falta leve). "La conducta y los tratos manifiestamente discriminatorios en el ejercicio del cargo" (Artículo 57 literal d, falta grave); o "Desempeñar simultáneamente empleos o cargos públicos remunerados, ejercer cualquier otro empleo incompatible con su horario de trabajo y ejercer o desempeñar cargos directivos en entidades políticas" (Artículo 58 literal b, falta gravísima).

Entre las prohibiciones, merecen resaltarse la prohibición de desempeñar, simultáneamente a la función jurisdiccional, empleos o cargos públicos remunerados y ejercer cualquier otro empleo; celebrar contratos con las personas que ante ellos litiguen; dar opinión sobre asuntos que conozcan o deben conocer; o ejercer actividades o propaganda de índole política partidista o religiosa. Pese a que las actividades de índole político partidista se encuentran afectas a prohibición, no existe



una falta que sancione la infracción a la misma en el caso de los jueces y magistrados; aunque sí existe sanción para empleados y funcionarios.

Los órganos en el proceso disciplinario respecto de empleados y funcionarios son diferentes a los estipulados en la Ley de la Carrera Judicial. Las sanciones son impuestas por la unidad correspondiente del sistema de recursos humanos (Unidad de Régimen Disciplinario); salvo la destitución, que es impuesta por la autoridad nominadora. Para efectos de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial (Artículos 26 y 27) la Corte Suprema de Justicia es la autoridad nominadora para los puestos establecidos en el sistema de la carrera de auxiliar judicial; en tanto el presidente del Organismo Judicial lo es para los puestos contemplados en el sistema de la carrera de trabajador administrativo y técnico. A dichas autoridades compete respectivamente nombrar y remover a los empleados y funcionarios judiciales por conducto de los órganos administrativos correspondientes.

En el Organismo Judicial, en tanto, existe el Acuerdo No. 7-2001 de la Corte Suprema de Justicia, denominado Normas Éticas del Organismo Judicial de la República de Guatemala. Sin embargo, pese a que se establece la obligatoriedad de dichas Normas Éticas, se regula también que la infracción a una norma ética no será sancionable; a menos que esté estipulada como una falta administrativa, ya sea en la Ley de la Carrera Judicial o en la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial.



En relación a este tema, se puede observar que existen actores del sistema de justicia de Guatemala que, erróneamente, tienden a ver los códigos de conducta como orientaciones de orden moral o ético y por tanto no obligatorias; en circunstancias donde dichos códigos pueden llegar a constituir útiles fuentes de norma disciplinaria; particularmente en cuanto a entregar guías de comportamiento que delimiten el contenido e ilustren el sentido y alcance de la norma disciplinaria.

En definitiva, debe considerarse que cualquier abordaje a las conductas que transgreden los deberes funcionales; implica disponer de un sistema de responsabilidad disciplinaria, que debe reflejar básicamente los siguientes presupuestos:

- Una serie de principios que regulan el ejercicio de la potestad sancionadora y entre ellos;
- Aquellos que conforman el derecho al debido proceso legal;
- Un conjunto de conductas que constituyen infracciones a los deberes administrativos de los funcionarios;
- Un conjunto de sanciones aplicables a dichas infracciones de conformidad a su gravedad;
- Un conjunto de normas, que establezcan los procedimientos para determinar si existe responsabilidad administrativa y su sanción, y

-Los órganos internos competentes e independientes para investigar el hecho sancionable, determinar la existencia de responsabilidad y la sanción correspondiente.

La estructura del régimen disciplinario es deficiente, derivada de la confluencia de diferentes cuerpos normativos que lo conforman. La Ley de la Carrera Judicial y la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial otorgan respectivamente competencias para resolver faltas, a la Junta de Disciplina Judicial y a la Unidad de Régimen Disciplinario. No obstante, dichas competencias se ven afectadas por las atribuciones en materia disciplinaria que la Ley del Organismo Judicial otorga a la Corte Suprema de Justicia.

La destitución derivada de faltas gravísimas, no acarrea la inhabilitación del destituido para reincorporarse al sistema de justicia. Es decir que actualmente, personas destituidas del Organismo Judicial por faltas gravísimas, no tienen inconveniente alguno para reingresar al mismo; pese a que se les comprobaron graves irregularidades. Desde luego, ello burla el propósito de la máxima sanción disciplinaria. Asimismo, pueden incorporarse de inmediato a otras instituciones públicas del sector justicia.

Lo anterior, no obstante que la ley dispone la existencia de registros personales en materia disciplinaria, los mismos no son tenidos en cuenta en los procesos de ingreso. Ello implica que actualmente no es considerado un requisito para el ingreso, sea como juez o magistrado, o bien como empleado o funcionario, al Organismo Judicial, el



carecer el postulante de antecedentes negativos derivados de un anterior mal desempeño.

La llamada descentralización funcional es un fenómeno reciente, que consiste en la distribución interna de los órganos públicos, de la cual depende la actuación administrativa y se fundamenta en razones técnicas.

Uno de los cambios más destacables en la evolución de las administraciones públicas, ha sido lo que se ha manifestado a través de la creación de nuevos órganos, cuya actividad se sujeta al ordenamiento jurídico común, laboral o administrativo en nombre de la eficacia.

La carrera administrativa debe ser un sistema legal y operacional, dentro de una estructura uniforme de grupos ocupacionales y niveles; que tenga como objetivo incorporar personal idóneo, garantizar su permanencia, asegurar su desarrollo y promover su realización personal en el desempeño del servicio público. Para permanecer y ascender a puestos de funcionarios y empleados en el Organismo Judicial; deben requerirse los requisitos que establezca la Ley de Servicio Civil. Ésta no debe comprender a los funcionarios del Organismo Judicial que ejercen jurisdicción.

Para el ingreso a la carrera deben establecerse los requisitos, lo que deberá estar regulado en el reglamento respectivo; al igual que el ascenso, la oportunidad, los



mecanismos de evaluación y los cambios de grupos ocupacionales, realizándose los concursos respectivos.

También debe preverse la extinción de la relación laboral, causas, impugnaciones, régimen disciplinario, fallecimiento del empleado, jubilación y otras.

Se deben crear los órganos que tengan a su cargo la dirección y administración del servicio civil del Organismo Judicial, definir sus funciones, integrantes y calidades. Para garantizar el desarrollo de la carrera administrativa, se establecerá la capacitación a los funcionarios y empleados del Organismo Judicial.

La actual Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, no regula estos contenidos y recomendaciones en su totalidad; por lo que se hace necesario reformarla.

Se considera que una reforma a la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial encaminada a proponer la creación de la Oficina de Servicio Civil del Organismo Judicial; como el órgano que tenga a su cargo la administración del servicio civil y ser el ente responsable de su administración; es una propuesta adecuada para poder corregir las deficiencias del procedimiento disciplinario judicial existente.

Asimismo, es necesaria la creación de una entidad autónoma e independiente del Organismo Judicial; encargada específicamente de velar por la disciplina judicial y la

correcta aplicación de un proceso disciplinario que contemple los principios esenciales del derecho administrativo sancionador.

En el plano del derecho comparado, un análisis general demuestra que el dictado de una resolución judicial injusta podría originar una infracción; pero también podría quedar fuera del ámbito punitivo, sin perjuicio de la posible expulsión del auxiliar judicial del sistema de la carrera judicial vía disciplinaria o mediante el oportuno juicio por responsabilidad.

Después de un análisis técnico-jurídico de la disciplina judicial en Guatemala, se pueden reunir los presupuestos básicos para ser objeto de investigación desde el punto de vista del derecho comparado: originalidad, actualidad del tema, diversidad en los ordenamientos extranjeros y escasez de estudios doctrinales a él referidos. De esta manera es posible tomar los ejemplos de otros países con procedimientos disciplinarios más desarrollados; para poder presentar una reforma adecuada al modelo existente en el ordenamiento jurídico guatemalteco y de esta manera poder consolidar una correcta aplicación de la justicia disciplinaria.

Como parte de las reformas realizadas en toda Latinoamérica para fortalecer la independencia judicial; también se ha buscado crear o mejorar sistemas de evaluación y disciplina judicial. Respecto a las evaluaciones, existe un debate acerca de qué institución debe realizarlas y qué aspectos del quehacer judicial deben ser evaluados.



Lo más común es que los mecanismos de evaluación judicial se centren en aspectos cuantitativos.

“En Colombia, la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura califica anualmente a los jueces y empleados judiciales con base en puntajes asignados en cuatro áreas: calidad de trabajo, eficiencia o rendimiento, organización, y publicaciones. Los superiores funcionales de los jueces realizan la evaluación de la calidad de trabajo, mientras que la Sala Administrativa evalúa los otros aspectos. Se publican las calificaciones de todos los jueces en internet y existen recursos legales que pueden ser ejercidos por quienes reciben una evaluación insatisfactoria.”²¹

“En Chile, los superiores inmediatos de los jueces realizan la evaluación y se toma en cuenta las observaciones de las personas que utilizan el sistema judicial. Se informa a los jueces sobre los resultados de la evaluación y los aspectos que deben mejorar. El nuevo sistema de evaluación chileno permite apelar las conclusiones de los evaluadores. Se ha establecido un vínculo directo entre resultados de las evaluaciones y ascensos. A pesar de estos avances, todavía se critica el sistema de evaluación en Chile: para algunos, sigue siendo arbitrario y para otros, cualquier sistema de evaluación necesariamente afecta la independencia judicial porque siempre calificará con resultado negativo a quienes discrepen de la cultura oficial del Poder Judicial.”²²

²¹ Arbeláez de Tobón. Lucía. **Acceso a la información y transparencia en el poder judicial de Colombia.** Pág. 11.

²² **Ibid.** Pág. 22.



Los sistemas disciplinarios se han caracterizado por ser ineficaces y abusivos. En muchos casos, los mecanismos disciplinarios no respetan el derecho de los auxiliares judiciales al debido proceso, o perjudican su independencia. Se ha criticado a los mecanismos disciplinarios por la falta de transparencia que facilita su uso para fines políticos o para castigar a los auxiliares que con su actuar no complacen a sus superiores en la jerarquía judicial. Pudiendo ser más fácil superar estas prácticas con una oficina independiente, que esté dentro de la Corte Suprema de Justicia, del consejo de la judicatura, u otra institución idónea, que sea responsable de este aspecto.

En general, en todos los niveles de los poderes judiciales, todavía hacen falta sistemas disciplinarios eficaces, justos y transparentes que protejan el debido proceso; al mismo tiempo que aseguren la rendición de cuentas a aquellas personas o instituciones que se sientan afectadas con el actuar del auxiliar judicial.



CONCLUSIONES

1. El proceso disciplinario aplicable a los auxiliares judiciales contiene deficiencias que vulneran los principios generales del derecho disciplinario; y por ende, no se otorga una certeza jurídica al mismo.
2. La problemática del mal funcionamiento de los órganos jurisdiccionales; no permite administrar una justicia pronta y cumplida, creando un sentimiento de apatía y desconfianza en la población.
3. El Organismo Judicial no tiene la capacidad necesaria para poder llevar a cabo los procedimientos disciplinarios de todos sus trabajadores, por lo que en la mayoría de los casos no se logra sancionar las conductas establecidas como faltas administrativas.
4. La responsabilidad que compete a los auxiliares judiciales por sus faltas administrativas, en la mayoría de los casos se limita a una sanción de tipo administrativa, dejando por un lado la responsabilidad civil y penal a la que pueda ser sujeto.
5. La disciplina judicial en Guatemala no cumple con todos los principios del derecho disciplinario, por lo que el estudio de esta rama del derecho es de vital importancia para el sistema judicial guatemalteco.





RECOMENDACIONES

1. La Corte Suprema de Justicia debe proponer reformas a la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial y su Reglamento, con el fin de desarrollar un proceso disciplinario que cumpla con todas las garantías del derecho disciplinario, porque en la actualidad el existente tiene serias deficiencias que vulneran el la seguridad jurídica del mismo.
2. El auxiliar judicial sujeto a un proceso disciplinario y el denunciante perjudicado, tienen el derecho al desarrollo de un procedimiento disciplinario claro y detallado, respetando el debido proceso, ya que es necesaria una correcta aplicación de la normativa existente.
3. Que la Escuela de Estudios Judiciales del Organismo Judicial, promueva la capacitación de los órganos encargados de diligenciar el procedimiento disciplinario; para evitar que se apliquen criterios alejados de los principios del derecho sancionador.
4. Es necesario que el Organismo Judicial, cree un tribunal independiente, encargado de aplicar la disciplina judicial velando por los principios del derecho administrativo sancionador, puesto que al recaer esta responsabilidad en un tribunal de esta naturaleza se podría evitar el tráfico de influencias al momento de resolver los procedimientos disciplinarios.



5. Llevar a cabo una constante evaluación de desempeño por parte de la Gerencia de Recursos Humanos del Organismo Judicial de los auxiliares judiciales; con el fin de poder valorar su capacidad e idoneidad para el desempeño de sus funciones, y de esta manera poder depurar el recurso humano que labora en el Organismo Judicial.



BIBLIOGRAFÍA

Acción Ciudadana. **El régimen disciplinario en las instituciones del sector justicia.** 1ª.ed. Guatemala: 2005.

ÁLVAREZ CÁRDENAS, Alejandro. **Procedimiento disciplinario.** 1ª. Ed. México: Editorial Porrúa, 2001.

ARBELÁEZ DE TOBÓN, Lucía. **Acceso a la Información y transparencia en el poder judicial de Colombia.** México: Editorial Reforma Judicial. Revista Mexicana de Justicia, No. 2, julio-diciembre, 2003.

BALBÉ, Manuel. **Manual de derecho administrativo. Una perspectiva desde los ordenamientos jurídicos de Guatemala y España.** España: AECI, 2002.

CALDERÓN MALDONADO, Luis Alexis. **Una aproximación al derecho disciplinario judicial en Guatemala.** Guatemala: (s.e.), (s.f.).

DELGADILLO, Lucero. **Elementos de derecho administrativo.** Colombia: (s.e.), (s.f.).

DEVIS ECHANDÍA, Hernando. **Nociones generales de derecho procesal civil.** (s.i.l.): (s.e), (s.f.).

ESCOBAR LÓPEZ, Edgar. **Los poderes disciplinarios de los jueces en la dirección de los procesos.** Colombia: Editorial Temis, 1985.

FERRER BARQUERO, Ramón. **El castigo del juez injusto: un estudio de derecho comparado.** Estados Unidos: (s.e), Centro Para la Administración de Justicia, 2003.

IVANEGA, Miriam Mabel. **Las responsabilidades de los funcionarios públicos.** Colombia: (s.e.), 2004.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Argentina: Editorial Heliasta S.R.L., 1981.

PAZ LESSING, Heidy Jackeline. **Creación del reglamento de audiencias de la junta de disciplina judicial.** Guatemala: (s.e), 2009.



ROMÁN CORDERO, Cristian. **El castigo en el derecho administrativo.** (s.l.i.): derecho y humanidades. No. 16. Volumen 1, (s.e), 2010.

SERRAS ROJAS, Andrés. **Derecho administrativo.** (s.l.i.): (s.e.). 2007.

VILLASANA RANGEL, Patricia. **Principio non bis in idem dentro del régimen disciplinario de los funcionarios públicos.** México: (s.e.), 2007.

TRAYTER JIMÉNEZ, Juan Manuel. **Manual de derecho disciplinario de los funcionarios públicos.** Colombia: (s.e.), 2004.

Legislación:

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

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

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

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

Ley de Servicio Civil del Organismo Legislativo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 44-86, 1986.

Ley de Probidad y Responsabilidad de Funcionarios y Empleados Públicos. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 89-2002, 2002.

Normas Éticas del Organismo Judicial. Corte Suprema de Justicia, Acuerdo número 7-2001, 2001.

Reglamento General de Tribunales. Corte Suprema de Justicia, Acuerdo número 36-2004, 2004.



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