



## **Informe de monitoreo**

### **Diagnóstico ágil del régimen disciplinario del Instituto de la Defensa Pública Penal (IDPP)**

Guatemala, abril de 2018

## Tabla de contenido

I. Ámbito de competencia y funciones .....	3
1.1 Perfiles y funciones de las unidades relacionadas con el régimen disciplinario.....	3
1.1.1 Unidad de Supervisión General.....	3
1.1.2 Dirección General.....	4
1.1.3 Consejo del Instituto de la Defensa Pública Penal.....	5
1.1.4 Departamento de administración de recursos humanos.....	5
1.2 Sistema de integridad institucional .....	5
1.2.1 Incentivos .....	5
1.2.2 Capacitaciones relacionadas con temas de integridad institucional .....	6
II. Autonomía institucional, financiera y política .....	8
III. Recursos.....	10
IV. Procedimientos .....	14
V. Facultades y desempeño.....	21
5.1 Casos iniciados de oficio .....	23
5.2 Denuncias y sentido de la resolución.....	24
5.3 Faltas y sanciones .....	26
5.4 Apelaciones.....	30
Conclusiones .....	31

# Diagnóstico ágil del régimen disciplinario del Instituto de la Defensa Pública Penal (IDPP)

## I. Ámbito de competencia y funciones

Esta categoría está destinada a determinar qué tipo de actos realiza cada una de las unidades del régimen disciplinario del Instituto de la Defensa Pública Penal y el tipo de controles que lleva a cabo. Esto incluye: el ámbito de competencia, en materia disciplinaria, tipo de irregularidades que cada unidad puede controlar y tipo de normas que definen las distintas unidades y las sanciones, así como las funciones de las unidades que integran el régimen.

El objetivo es determinar el ámbito de competencia de cada unidad y el grado de comprensión de sus integrantes sobre sus posibilidades y límites de actuación, así como el conocimiento y claridad en las distintas fuentes de sus funciones.

El régimen disciplinario del IDPP está conformado básicamente por: la Unidad de Supervisión General encargada de la investigación, en caso de comisión de una falta, entre otras muchas facultades encaminadas a supervisar el buen rendimiento del trabajo y a prevenir e identificar las faltas. La Dirección General es la encargada de conocer estas investigaciones y decidir su sanción. En caso de inconformidad, siempre que se trate de una falta muy grave, el empleado sancionado puede presentar una apelación ante el Consejo del IDPP. Una vez resuelto en firme, pasa al Departamento de Administración de Recursos Humanos para su ejecución. Este es, a grandes términos, el procedimiento que se sigue por la comisión de una falta.

La Unidad de Supervisión General es el único órgano encomendado específicamente para conocer sobre asuntos disciplinarios en la fase de investigación. Las autoridades del IDPP intervienen en la aplicación de la sanción y en la apelación de la resolución. No existe un órgano específico que juzgue y aplique las sanciones, sino que esta función también recae sobre la directora general, que principalmente es la encargada de la gerencia y dinámica del servicio para la protección integral del derecho de defensa.

### 1.1 Perfiles y funciones de las unidades relacionadas con el régimen disciplinario

#### 1.1.1 Unidad de Supervisión General

Se encarga de la planificación, organización, coordinación y ejecución de las actividades de supervisión (ámbito administrativo, operativo y disciplinario). Tiene las siguientes facultades<sup>1</sup>:

---

<sup>1</sup> Consejo del Instituto de la Defensa Pública Penal. Acuerdo número 05-2014 que contiene la aprobación al Manual de Procedimientos de la Unidad de Supervisión General del Instituto de la Defensa Pública Penal. Artículos del 2 al 7. Consejo del Instituto de la Defensa Pública Penal. Acuerdo número 04-99 que contiene el Reglamento del Servicio Público de Defensa Penal. Artículo 14.

- Revisión de la eficiencia de la gestión administrativa y técnico jurídica.
- Calidad técnica, control de procesos, revisión de muestras de las mesas de trabajo.
- Verificación del uso y actualización adecuada del SIADEP
- Registros documentales – verificación de libros de registro, ingresos, egresos, horario de almuerzos, permisos, etc.
- Control del decoro, conducta y vestimenta conforme a los principios de la ética profesional.
- Control de horarios
- Control referencial por entrevista: identificar los problemas que se susciten entre el personal del IDPP y los actores del sistema de justicia y las relaciones interpersonales del equipo.
- Control de visitas carcelarias, como mínimo una vez al mes a sus patrocinados.
- Control estadístico: se refiere a sus facultades para vigilar que los coordinadores, defensores y demás personal, hagan entrega de forma oportuna y de manera fidedigna los informes estadísticos que les correspondan.
- Implementación de los controles electrónicos, informáticos y documentales que hayan adoptado la Dirección General o sus divisiones.

Una de las funciones más importantes de la Supervisión General en el ámbito disciplinario, es la investigación de la posible comisión de faltas. Según el artículo 7 del Manual de Procedimientos de la Unidad de Supervisión General del Instituto de la Defensa Pública Penal, el procedimiento para el régimen disciplinario se inicia a instancia de parte y de oficio. El director general, la Supervisión General y la Subdirección Administrativa<sup>2</sup>, son las autoridades competentes para iniciar el procedimiento de oficio.

### 1.1.2 Dirección General

Según los artículos 12 inciso 4 y 41 de la Ley del Servicio Público de Defensa Penal la directora general del IDPP tiene la prerrogativa de aplicar las sanciones disciplinarias previstas por faltas cometidas por los defensores públicos de planta, de oficio y demás personal del Instituto de la Defensa Pública Penal en el ámbito de sus funciones. Sin embargo, las sanciones consistentes en llamadas de atención verbal y escrita, así como suspensión de labores también pueden ser impuestas por el subdirector administrativo<sup>3</sup>. La sanción de remoción está reservada únicamente al director general.

La Dirección también puede amonestar en forma privada o pública a los defensores de oficio y ordenar la retención de honorarios<sup>4</sup> en el caso concreto en que haya cometido una falta que tenga determinada esta consecuencia. En sí, la Dirección General es el órgano que se encarga de conocer las investigaciones de la supervisión, juzga y emite la resolución correspondiente.

---

<sup>2</sup> Consejo del Instituto de la Defensa Pública Penal. Acuerdo número 02-2000 que contiene el Reglamento Interno de Trabajo y Disciplinario del Instituto de la Defensa Pública Penal. Artículo 109.

<sup>3</sup> Ibid. Artículo 106.

<sup>4</sup> Congreso de la República. Decreto 129-87, Ley del Servicio Público de la Defensa Pública Penal. Artículo 47.

### 1.1.3 Consejo del Instituto de la Defensa Pública Penal

El artículo 24 de la Ley dispone que el Consejo está a cargo resolver las apelaciones de los expedientes disciplinarios en la forma que se establezca en el reglamento respectivo en relación con las sanciones por faltas muy graves.

### 1.1.4 Departamento de administración de recursos humanos

Está a cargo de la ejecución de las sanciones, bajo la coordinación de la Subdirección General<sup>5</sup>, una vez haya adquirido certeza la resolución respectiva.

Estas son, básicamente, los órganos que intervienen en el procedimiento disciplinario en el Instituto de la Defensa Pública Penal.

## 1.2 Sistema de integridad institucional

### 1.2.1 Incentivos

El instituto aún no cuenta con un sistema de integridad institucional establecido, sin embargo, tiene algunos elementos que son parte de un sistema de este tipo, pero que no han sido concebidos o diseñados bajo un enfoque amplio de integridad institucional.

El artículo 53 de acuerdo 05-2009 del Consejo contiene el Reglamento Interno de la Carrera del Defensor Público de Planta del IDPP. En este acuerdo están contenidos algunos incentivos y se definen como acciones que se realizan en favor del personal, con el objeto de motivarlo para que siga su buena labor y continúe en la búsqueda de la excelencia profesional. Son parte de los incentivos las becas gestionadas y proporcionadas por la institución para especializaciones, maestrías o doctorados y la prioridad para los ascensos. Las escalas y escalafón del Sistema de Carrera del Defensor Público también son identificados como parte del sistema de incentivos.

El artículo 93 del acuerdo número 02-2000 del Consejo, Reglamento Interno de Trabajo y Disciplinario del IDPP, establece que, para motivar la excelencia en el trabajo, se crean tres categorías de premios para defensores públicos de planta, que tengan los primeros lugares por su nivel de eficiencia y responsabilidad, consistentes en recompensas monetarias para los primeros tres lugares de defensores, para los asistentes y para el personal administrativo. El premio más alto para los defensores es de mil quinientos quetzales y para los asistentes y personal administrativo de seiscientos quetzales.

Por otro lado, existe un bono de riesgo para los supervisores, que se instituye como un incentivo por ejercer este tipo de puestos y que está destinado para cubrir

---

<sup>5</sup> Según el artículo 9 del Reglamento del Servicio Público de la Defensa Penal, le corresponde a la Subdirección General del Instituto de la Defensa Pública Penal: ejecutar las disposiciones de la Dirección General en relación con el movimiento de personal por nombramientos, traslados, vacaciones, permutas, suspensiones y sanciones.

ciertas eventualidades o inconvenientes que puedan sufrir los supervisores especialmente cuando salen de viaje.

A pesar de los incentivos establecidos, salvo las altas autoridades, se evidenció una falta de claridad sobre el impacto del sistema de incentivos en el Instituto de la Defensa Pública Penal y el contenido de este. Aunque el Instituto cuenta con un sistema escalafonado de salario según el nivel del defensor público, que implica tener un buen récord disciplinario, entre otros incentivos normados, estos no son percibidos, de forma palmaria, como parte de un sistema de incentivos, lo cual evidencia una inconsistencia en cuanto al alcance de la función y fines de las prestaciones o ventajas que reciben los defensores. También se pudo percibir que el sistema de integridad es divisado como un axioma axiológico personal, no institucional.

Hay una separación conceptual y organizacional de las sanciones y los incentivos, no existe un sistema de consecuencias integrado.

En cuanto a la carrera de defensor público, en las entrevistas se hizo alusión a que la existencia de sanciones afecta el ascenso de los defensores, sin embargo, no existe una identificación precisa sobre la relación de complementariedad entre la carrera de defensor público y el régimen disciplinario.

#### 1.2.2 Capacitaciones relacionadas con temas de integridad institucional

El componente formativo es importante para la promoción de los temas éticos dentro de la institución, para el conocimiento de sus componentes y el sistema de consecuencias que debe rodearlo para hacerlo operativo. Los procesos formativos están cargo de la Unidad de Capacitación.

En las entrevistas, los diferentes actores afirmaron que hay contenidos referentes al sistema disciplinario en las capacitaciones, pero los integrantes del régimen disciplinario no están involucrados en estos procesos. Sería ideal que se tomara en cuenta la experiencia y conocimientos de los supervisores y el supervisor general en el diseño de programas de capacitación referentes a temas de integridad.

Es importante que los procesos formativos sean prácticos e involucren metodologías adecuadas, como la de análisis de casos, para que la ética institucional no sea percibida como un tema teórico con poca utilidad práctica, sino que puedan comprenderse su aplicabilidad y finalidad, en conexión con el sistema de consecuencias.

Se solicitó un listado de las capacitaciones en temas de integridad institucional que han sido impartidas a personal del IDPP desde el origen del régimen disciplinario, sin embargo, sólo fueron reportadas capacitaciones durante los años 2014, 2015 y 2017.

**Imagen 1.**  
**Capacitaciones ofrecidas a personal del IDPP sobre temas éticos y de integridad institucional.**

	Tema	Fecha	Modalidad	Dirigido a	Duración	Lugar
2014	Ética pública en el servidor público a partir de la práctica de la cultura de paz	28/04/2014	Presencial	personal administrativo del IDPP	4 horas	Salón MINUGUA Sede Central IDPP
	Ética Profesional para defensores Públicos	17 y 18 de junio 2014	Presencial	Defensores de todos los niveles	3 horas	Salón UNIFOCADEP 4 Nivel Del Edificio Bearn 10 Calle 6-37 Zona 1
	Ética en la función del Defensor Público	08/07/2014	Presencial	Defensores de todos los Niveles de la carrera del defensor	6 horas	Conquistador & Conference Center Vía 5 4-68 Zona 4 Guatemala
	Ética en la función del Defensor Público	15/07/2014	Presencial	Defensores de todos los Niveles de la carrera del defensor	6 horas	Conquistador & Conference Center Vía 5 4-68 Zona 4 Guatemala
	Ética en la función del Defensor Público	22/07/2014	Presencial	Defensores de todos los Niveles de la carrera del defensor	6 horas	Conquistador & Conference Center Vía 5 4-68 Zona 4 Guatemala
	Ética en la Función de Supervisor	29/07/2014	Presencial	Supervisores de la Unidad de Supervisión	6 horas	Conquistador & Conference Center Vía 5 4-68 Zona 4 Guatemala
2015	Taller de Ética	31 de agosto sal 25 de septiembre	Virtual	defensores de oficio	20 horas distribuidas en 4 semanas	Plataforma Virtual
	Taller de Ética	31 de agosto sal 25 de septiembre	Virtual	Defensores de Nivel II	20 horas distribuidas en 4 semanas	Plataforma Virtual
	Ética del defensor Público	10/09/2015	presencial	Defensores de Oficio	6 horas	INTECAP, Edificio TIC 'S,
	Ética del defensor Público	17/09/2015	presencial	Defensores de Oficio	6 horas	INTECAP, Edificio TIC 'S,
	Ética del defensor Público	24/07/2015	presencial	Defensores de Oficio	6 horas	INTECAP, Edificio TIC 'S,
	Ética del defensor Público	01/10/2015	presencial	Defensores de Oficio	6 horas	INTECAP, Edificio TIC 'S,
	Ética del defensor Público	08/10/2015	presencial	Defensores de Oficio	6 horas	INTECAP, Edificio TIC 'S,
Ética del defensor Público	15/10/2015	presencial	Defensores de Oficio	6 horas	INTECAP, Edificio TIC 'S,	

2017	Principios de probidad y ética pública	30/03/2017	Presencial	Personal Administrativo	4 horas	Salón MINUGUA sede central IDPP
	Curso de inducción al instituto de la defensa pública penal	6 y 7 de abril 2007	Virtual	Personal Administrativo	16 horas distribuidas en 2 días	Plataforma Virtual
	Curso de inducción al instituto de la defensa pública penal	22 y 23- junio2017	virtual	Personal Administrativo de nuevo ingreso	18 horas distribuidas en 2 días	Plataforma Virtual
	Curso de inducción al instituto de la defensa pública penal	5 y6 de diciembre 2017	Virtual	Personal Administrativo	20 horas distribuidas en 2 días	Plataforma Virtual

Fuente: solicitud de información pública 40-2017, expediente 043-2017 de la Unidad de Información Pública del Instituto de la Defensa Pública Penal. Guatemala, enero 2018.

Como puede evidenciarse en la imagen, las capacitaciones implementadas en 2014 fueron dirigidas, en su mayoría, a defensores de carrera, una a supervisores y otra a personal administrativo. En 2015 la mayoría de las capacitaciones se impartieron a defensores de oficio y en 2017 a personal administrativo. Estas últimas especialmente referentes sobre cursos de inducción al Instituto de la Defensa.

La directora Nydia Arévalo relata que se han dado capacitaciones en temas de integridad institucional, pero son menos frecuentes que las capacitaciones en temas penales específicos o de género y multiculturalidad.

No se conoce el plan programático de las capacitaciones, por lo que se ignoran las razones del porqué estos cursos de éticas se han impartido en ciertos años y en otros no y a qué criterios ha obedecido la selección de los grupos objetivos. Sin embargo, es importante que los procesos formativos sean pensados y planificados, en base a objetivos, especialmente cuando se trata de temas de ética; es esencial que los contenidos sean prácticos, en la medida de lo posible, y que se ofrezcan al colaborador una visión amplia de la ética en el quehacer institucional.

Como parte de estas capacitaciones en integridad institucional, debería contemplarse el conocimiento y el análisis del régimen disciplinario de la institución, que sería parte de los mecanismos para operativizar los temas éticos. También es importante que se acentúe la teleología de la existencia de incentivos y otras herramientas para promover una cultura institucional proba.

## II. Autonomía institucional, financiera y política

Esta categoría tiene como fin dar cuenta de los grados en los cuales las unidades deciden por sí mismas el modo de cumplir con sus funciones y el grado en el cual están sujetas a las decisiones de otras autoridades. La autonomía institucional refiere a lo que explícitamente forma parte del diseño institucional. La autonomía financiera refiere al grado y al modo en el cual los ingresos y la realización de gastos están sujetos a la decisión de instancias externas. La autonomía política está vinculada a la ejecución de las funciones de control de modo independiente, sin sujetarse a incentivos o coerciones de actores externos.

En este sentido se tomaron en cuenta factores como: el tipo y ubicación en la escala jerárquica de la norma por la que fue creada cada unidad, modo de designación de titulares, relación jerárquica, apelación de resoluciones, asignación y aprobación de presupuesto y facultades de investigación y sanción, así como la visión y percepción sobre la independencia de su unidad, entre otros.

Esto con el objetivo de evaluar el nivel de autonomía para llevar a cabo las funciones de cada unidad, la legitimidad de otras autoridades para modificar las decisiones de cada unidad, el condicionamiento de los recursos de las distintas unidades, la posibilidad de evidenciar o formular la hipótesis de la existencia de influencias de facto en las decisiones de las unidades.

En el caso del IDPP la supervisión general es la encargada de la coordinación y ejecución de las actividades de supervisión que se realicen en el ámbito administrativo, operativo y disciplinario. Está encargada de llevar a cabo las investigaciones correspondientes en caso haya indicios o denuncias sobre la



ocurrencia de una falta o un hecho que pueda ser constitutivo de delito, en cuyo caso, debe ser notificado al Ministerio Público<sup>6</sup>.

La Unidad de Supervisión General está adscrita a la Dirección General del IDPP. En el régimen disciplinario sus funciones se concretan a la investigación. Las facultades sancionatorias están a cargo de la Dirección<sup>7</sup>. Las apelaciones contra las resoluciones que sancionen por faltas muy graves se elevan al Consejo del Instituto<sup>8</sup>.

Respecto del rol de la Dirección General en el juzgamiento y sanción de las faltas, es conveniente acentuar que, si bien a nivel administrativo, las autoridades que dirigen una institución siempre están relacionadas, en alguna medida, con el régimen disciplinario de esta, generalmente existen órganos distintos, encargados de este tipo de procesos en las primeras instancias.

Las funciones y atribuciones de la Dirección son muy amplias y pueden entrar en contradicción o generar ciertos supuestos de conflicto de interés. Esta estructura también puede dificultar la sanción de altos funcionarios que, bajo cualquier circunstancia, suele ser un asunto delicado. Además de sobrecargar a la Dirección General con trabajo adicional que no debería contemplarse en la naturaleza de sus funciones.

En las entrevistas se puntualizó que la idea de que la Supervisión perteneciera a la Dirección General, eran dotarla de más independencia, respecto de si hubiere estado adscrita a alguna división de menor jerarquía. Sin embargo, lo ideal es que sea un órgano independiente, con autonomía plena.

Además, en caso de darse la comisión de una falta o hecho de corrupción por un alto funcionario, la investigación también tendría que ser realizada por la Supervisión, pero es muy poco probable que el Supervisor, que es dependiente, pueda contar con la autonomía para desarrollar una investigación objetiva y sin presiones a un funcionario que es su superior jerárquico. Por lo que, la voluntad política y el azar vuelven a ser el denominador común del diseño institucional.

Los acuerdos que le dan vida y desarrollan las funciones de la Unidad de Supervisión General son, básicamente, el Reglamento del Servicio Público de la Defensa Pública Penal, acuerdo 04-99 del Consejo del IDPP, el Reglamento Interno de Trabajo y Disciplinario del Instituto de la Defensa Pública Penal, acuerdo número 02-2000 y el Manual de Procedimientos de la Unidad de Supervisión General del

---

<sup>6</sup> Consejo del Instituto de la Defensa Pública Penal. Acuerdo número 02-2000 que contiene el Reglamento Interno de Trabajo y Disciplinario del Instituto de la Defensa Pública Penal. Artículo 105.

<sup>7</sup> Congreso de la República. Decreto 129-87, Ley del Servicio Público de la Defensa Pública Penal. Artículo 12, numeral 4. Consejo del Instituto de la Defensa Pública Penal. Acuerdo número 05-2014 que contiene la aprobación al Manual de Procedimientos de la Unidad de Supervisión General del Instituto de la Defensa Pública Penal. Artículos 1 y 6.

<sup>8</sup> Congreso de la República. Decreto 129-87, Ley del Servicio Público de la Defensa Pública Penal. Artículo 24 inciso "C". Consejo del Instituto de la Defensa Pública Penal. Acuerdo número 02-2000 que contiene el Reglamento Interno de Trabajo y Disciplinario del Instituto de la Defensa Pública Penal. Artículos 113 y 114.

Instituto de la Defensa Pública Penal, acuerdo 05-2014, ambos del Consejo del Instituto de la Defensa Pública Penal, el segundo que aprueba al acuerdo 32-2014 de la Directora General del Instituto de la Defensa Pública Penal. Las normas que dieron origen a su existencia y funcionamiento son emitidas por el Consejo y la Dirección General, por lo cual pueden ser modificadas por estas mismas autoridades.

Cabe resaltar que el artículo 8 del Reglamento Interno de Trabajo dispone que, entre otros funcionarios, los supervisores serán considerados empleados de confianza. Es comprensible que se pretenda que los supervisores sean personas de confianza de las autoridades, ya que, en este caso, parte integral del régimen disciplinario, sin embargo, esto podría resultar contraproducente para la autonomía de un régimen que tenga un diseño institucional independiente.

En las entrevistas se resaltó que una de las fortalezas en el procedimiento disciplinario es que la actual directora da total libertad para la realización del trabajo de investigación, sin ninguna interferencia.

Aunque sin duda este es un punto importante, también da cuenta de un problema estructural en la institución, ya que la autonomía de la Supervisión General puede ser facilitada por la Dirección, pero también puede ser coartada, dependiendo de la persona que ocupe el puesto, porque el sistema está formado por dependencias con categoría jerárquica, que no tienen independencia entre sí y que, salvo el caso de la Supervisión, tienen la función disciplinaria como una de las aristas de sus tantas funciones, pero no la principal. Este diseño institucional facilita arribar, como fue corroborado en las entrevistas, que la Supervisión General tampoco cuenta con autonomía financiera.

De acuerdo con los puntos expuestos, puede concluirse que el régimen disciplinario del IDPP es una dependencia de la Dirección General, en la son las altas autoridades las encargadas de juzgar y emitir una sanción. Por lo tanto, el régimen disciplinario del IDPP no cuenta con autonomía ni institucional, ni financiera, lo cual lo deja en una situación de vulnerabilidad hacia la injerencia de controles internos y externos que sean arbitrarios, según la voluntad de las autoridades de turno, por lo que tampoco puede hablarse de garantías que aseguren o promuevan la autonomía política, desde este enfoque ético-institucional.

### III. Recursos

Bajo esta categoría, pueden observarse rubros tales como recursos tecnológicos, de información, edilicios, así como los relativos a la división de funciones y a la profesionalización de la tarea. Con esto se pretende determinar la disponibilidad de recursos básicos para el desarrollo de las funciones, la disponibilidad de recurso humano capacitado para cumplir las funciones asignadas y la idoneidad de la estructura organizacional.

La aplicación del régimen disciplinario del Instituto de la Defensa Pública Penal está a cargo de la Supervisión General, conformada por tres supervisores y al supervisor general, un asistente y un auxiliar administrativo.

A continuación, se muestra la conformación específica de la Unidad de Supervisión General, los cargos que la componen, el tiempo que cada persona ha laborado para el sistema y el salario asignado.

**Tabla 1**  
**Recursos humanos que integran la Unidad de Supervisión General del IDPP**

Cargo	Número de personas	Tiempo de trabajar para el sistema	Salario
Jefe de la Unidad de Supervisión	1	19 años 5 meses	Q20,000.00
Supervisores	3	10 meses 1 año 4 meses 4 años 4 meses	Q19,000.00
Asistente de supervisor	1	13 años 10 meses	Q7,000.00
Auxiliar administrativo	1	10 meses	Q6,000.00

Fuente: elaboración propia con base en la solicitud de información pública 40-2017, expediente 043-2017 de la Unidad de Información Pública del Instituto de la Defensa Pública Penal. Guatemala, enero 2018.

Como puede evidenciarse en la tabla, la Unidad de Supervisión General está conformada en total por seis personas, de las cuales tres tienen la calidad de supervisores, además del jefe de la unidad. Estos supervisores deben darle cobertura al Instituto de la Defensa Pública Penal a nivel de República. Otto Recinos, jefe de la Unidad de Supervisión, considera que este número de supervisores había sido suficiente para darle cobertura a la institución, pero, derivado de la contratación de más personal, se hace necesario el fortalecimiento de la Supervisión.

En 2017 se incrementó el número de colaboradores, por lo que este aumento de la población institucional genera la necesidad de que la Supervisión pueda nivelarse y ejercer sus funciones de forma efectiva. Recinos enfatiza que el fortalecimiento de la Supervisión contribuir a prevenir y controlar el acaecimiento de hechos de corrupción.

Como puede leerse en la tabla, las personas con más tiempo de permanencia en el sistema son el jefe de la Unidad de Supervisión, su asistente y uno de los supervisores. La estabilidad laboral es positiva en este tipo de cargos, porque empodera a los supervisores a poder realizar su trabajo sin el temor a perderlo por razones arbitrarias. Además, el hecho de que el supervisor no tome posteriormente la calidad de defensor también es valioso porque no existe el temor de posibles represalias posteriores por el ejercicio de su cargo de supervisor.

A continuación, se presenta una descripción general de los cargos de: jefe de la Unidad de Supervisión y supervisor, referente a los requisitos para su ingreso y la naturaleza de su puesto.

### Jefe de la Unidad de Supervisión

**Jefe inmediato superior:** director general

**Naturaleza del puesto:** supervisa, revisa y evalúa las actividades administrativas, técnico profesionales y operativas del personal de la institución tanto en la sede central como en las sedes departamentales y municipales del Instituto. Procura la eficiencia y eficacia en la debida defensa de los usuarios de la Institución. Identifica los problemas que se sucedan entre los operadores de justicia, comunicándolos inmediatamente a la Dirección General, a efecto de velar porque se cumplan los procedimientos, proceso, sistemas, metas y objetivos de la Institución.

#### Resumen del perfil:

Educación: Abogado y notario, con licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales. De preferencia con estudios de posgrado.

Experiencia laboral: haber ejercido o tener la calidad de defensor público de planta o ser abogado en ejercicio profesional con experiencia en materia penal, procesal penal o administrativa, como mínimo de tres años; experiencia en materia administrativa, experiencia para dirigir, planificar, monitorear y supervisar actividades relacionadas con el derecho penal y experiencia en cargos en los que haya desarrollado la facilidad de expresión verbal y escrita, relaciones interpersonales, habilidad en comunicación, trato y atención a las personas.

Legal:

Colegiado activo

Habilidades: administración de recursos y personal, manejo de técnicas, metodología, herramientas administrativas, operativas y logísticas relacionadas con recurso humano, coordinación y dirección de grupos multidisciplinarios, toma de decisiones, interpretación de información cualitativa y cuantitativa de desempeño en labores de defensores públicos; formulación de procesos, estructuras y sistemas de supervisión, integración de políticas, estrategias y programas, planeación y organización, razonamiento lógico, comprensión y fluidez verbal y habilidades en el uso de programas de computación.

Fuente: elaboración propia con base en el Manual de Clasificación de Puestos y sus Funciones del Instituto de la Defensa Pública Penal, en el marco de la solicitud de información pública 40-2017, expediente 043-2017 de la Unidad de Información Pública del Instituto de la Defensa Pública Penal. Guatemala, enero 2018.

El ejercicio del cargo de jefe de la Unidad de Supervisión es de gran trascendencia para el Instituto de la Defensa debido a que es el supervisor general, con su equipo, que, a través de funciones preventivas y reactivas, pueden velar por la adecuada

prestación del servicio a los usuarios y por el cumplimiento de metas y objetivos de la institución. Además, es fundamental en la coordinación con las otras instituciones del sistema de justicia, porque la Unidad de Supervisión es la que recibe las quejas o denuncias respecto a la prestación de un servicio inadecuado de los defensores de parte de otros operadores del sector justicia.

Si se atiende al perfil requerido, puede evidenciarse que es bastante amplio en cuanto a las habilidades para el ejercicio del cargo, sobre todo en cuanto a manejo de personal.

Sin embargo, entre las funciones del supervisor general, que están contenidas en el Manual de Clasificación de Puestos y sus Funciones, también se especifica que el supervisor debe velar porque se mantengan los principios y enfoques de género, interculturalidad y transparencia en el quehacer del Instituto, pero estas funciones no se reflejan en el perfil.

Por su parte, el cargo de supervisor tiene las siguientes especificidades:

<b>Supervisor</b>
<b>Jefe inmediato superior:</b> jefe de la Unidad de Supervisión General
<b>Naturaleza del puesto:</b> auxilia al jefe de la Unidad de Supervisión General y ejecuta las acciones de supervisión en las diferentes sedes de la Institución.
<b>Resumen del perfil:</b> Educación: Abogado y notario, con licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales. De preferencia con estudios de posgrado.  Experiencia laboral: tener la calidad de defensor público de planta o haber ejercido como defensor público de planta o ser abogado en el ejercicio profesional con experiencia en materia penal, procesal penal, administrativa o laboral, como mínimo de tres años.  Legal: Colegiado activo  Habilidades: definir, establecer y concretar estrategias en el ramo penal, planificación y organización, toma de decisiones, relaciones interpersonales, interpretación de información cualitativa y cuantitativa del desempeño en las actividades relacionadas con la labor de la defensa pública, formulación de procesos, estructuras y sistemas, dirección y organización de grupos multidisciplinarios, integración de políticas, estrategias y programas, razonamiento lógico, comprensión y fluidez verbal y habilidades en el uso de programas de computación.

Fuente: elaboración propia con base en el Manual de Clasificación de Puestos y sus Funciones del Instituto de la Defensa Pública Penal, en el marco de la solicitud de información pública 40-2017, expediente 043-2017 de la Unidad de Información Pública del Instituto de la Defensa Pública Penal. Guatemala, enero 2018.

El perfil requerido al supervisor general y a los supervisores es bastante similar, al igual que los salarios asignados a estos cargos, salvo que el supervisor tiene funciones más macro, relativas a la dirección del quehacer de la Unidad de Supervisión y del cumplimiento de objetivos de la institución, que a su vez se ven reflejadas en las funciones de los supervisores.

Los supervisores también tienen a su cargo la supervisión del mantenimiento de los principios y enfoques de género, interculturalidad y transparencia en el quehacer del instituto, pero al igual que en el primer caso, no se ve reflejado en el perfil requerido.

En ambos casos coinciden los requisitos académicos y en su mayoría los de experiencia laboral. En las entrevistas elaboradas, la experiencia como defensor público de planta, fue identificada como uno de los requisitos fundamentales para ser supervisor, por el reconocimiento a que los supervisores deben conocer la labor de los defensores, para poder dar seguimiento y supervisar sus actividades.

Sin embargo, no se ha reconocido la relevancia debida de la materia administrativa en el ejercicio de estos puestos. En el área de educación, no se hace referencia a la materia administrativa, que es fundamental tanto en el caso del jefe de la Unidad como de los supervisores.

Al jefe de la Unidad de Supervisión sí se le pide contar con experiencia administrativa a nivel laboral y en el plano de habilidades, pero a los supervisores no. Además del conocimiento de la labor del defensor público, es fundamental que las personas encargadas de ejercer la supervisión, en todas las esferas que esta implica, tengan preparación a nivel administrativo, previa y concomitante, al desarrollo de su puesto.

#### IV. Procedimientos

La información obtenida permitirá una descripción sinóptica de los procedimientos y flujo de trabajo. Para esto se tomaron en cuenta las etapas de los procedimientos administrativos, la duración estipulada para cada etapa, el tipo de decisión que toma cada unidad, los recursos de impugnación de las decisiones y el desempeño, así como la percepción de la utilidad e idoneidad de estos procedimientos.

En general, en las entrevistas todos los actores coinciden en que los procedimientos del sistema disciplinario están bien diseñados y son útiles para el cumplimiento de sus objetivos. Sin embargo, opinan que el diseño del sistema de sanciones no siempre es tan adecuado.

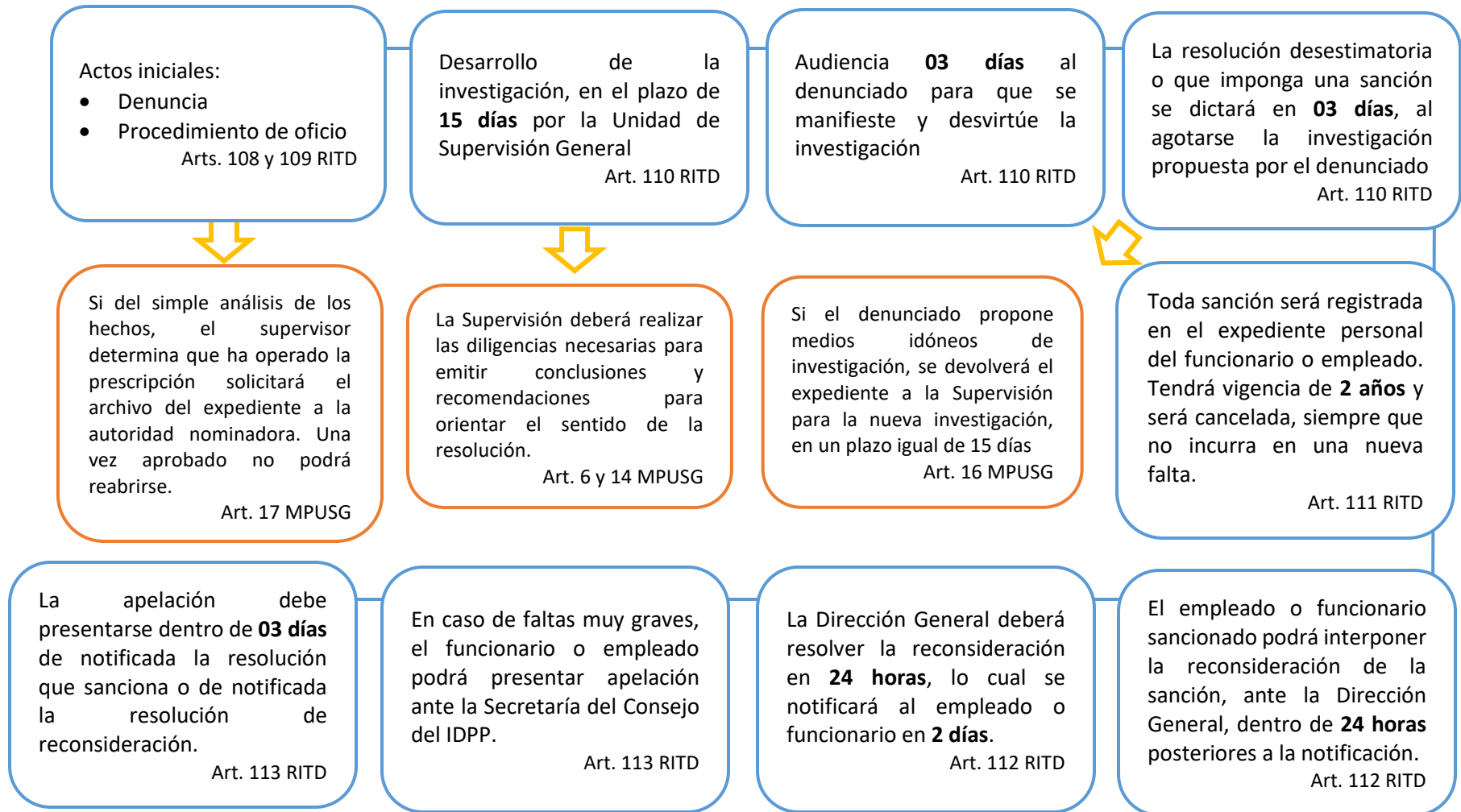
El Reglamento Interno de Trabajo y Disciplinario del Instituto de la Defensa Pública Penal, acuerdo número 02-2000 del Consejo, en congruencia con la Ley del Servicio Público de Defensa Penal, decreto 129-97 del Congreso de la República, regula las disposiciones del régimen disciplinario.

Las normas aludidas son aplicables a los funcionarios, los defensores públicos de planta, asistentes y personal administrativo del IDPP.

Originalmente este reglamento también era aplicable a los defensores públicos de oficio, sin embargo, el acuerdo 04-2008 del Consejo del Instituto de la Defensa Pública Penal, creó el Reglamento del Servicio de Defensoría Pública de Oficio que tiene como objeto hacer la separación correspondiente, diferenciando la naturaleza, los derechos y obligaciones de una relación contractual con el IDPP, respecto de una laboral. A continuación, se presentan los esquemas de los procedimientos del régimen disciplinario.

Diagrama 1.

**Procedimiento disciplinario aplicable a funcionarios, defensores públicos de planta, asistentes y personal administrativo del Instituto de la Defensa Pública Penal**





El quórum del Consejo debe conocer la apelación en la sesión indicada o, a más tardar, en la siguiente.

Art. 114 RITD

El Consejo resolverá la confirmación, modificación o revocatoria de la resolución, que deberá ser notificada dentro de los **03 días** siguientes.

Art. 114 RITD

La notificación y ejecución de sanciones le corresponde al jefe del Departamento de Administración de Recursos Humanos, una vez la resolución esté firme.

Art. 18 MPUSG

Si la resolución declara sin lugar el procedimiento administrativo disciplinario, debe notificarse a los demás interesados.

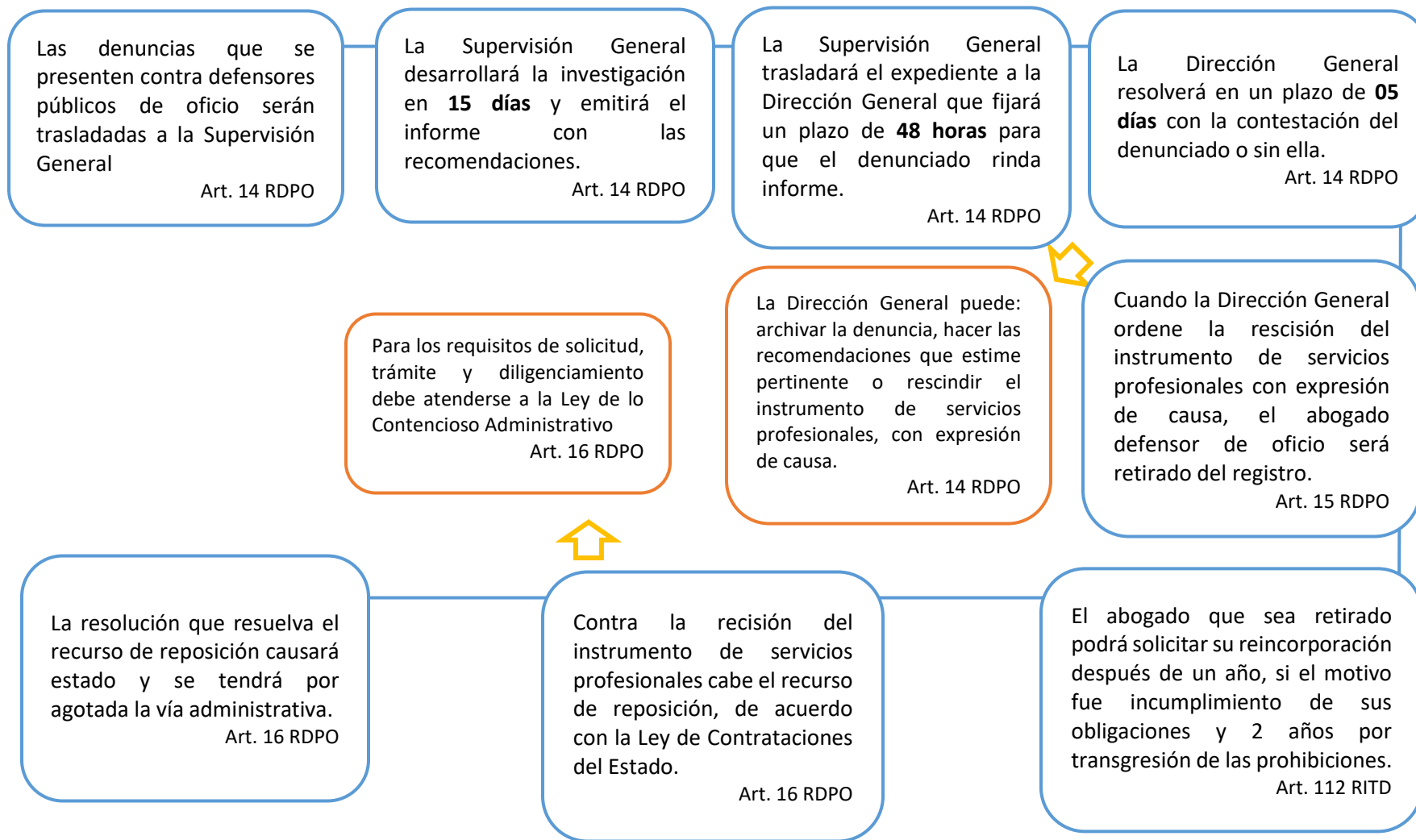
Art. 18 MPUSG

La Supervisión General podrá recomendar que se certifique lo conducente al Ministerio Público, en cualquier momento, cuando la falta atribuida a la persona denunciada sea además constitutiva de delito.

Art. 21 MPDUSG

Fuente: elaboración propia con base en el Reglamento Interno de Trabajo y Disciplinario del Instituto de la Defensa Pública Penal, contenido en el acuerdo 02-2000 del Consejo del IDPP.

**Diagrama 2.**  
**Procedimiento para la determinación del incumplimiento de las obligaciones y de la transgresión de las prohibiciones por parte de los defensores públicos de oficio**



En los diagramas anteriores, se muestra el procedimiento disciplinario general que se aplica por la comisión de faltas y el procedimiento para la recisión del instrumento de servicios profesionales en el caso de los defensores públicos de oficio.

Conviene acotar que, en ambos procesos la denuncia puede ser interpuesta por: el patrocinado y sus parientes o por cualquier ciudadano guatemalteco. En el caso del procedimiento disciplinario general, la denuncia es obligatoria cuando se da por hechos cometidos por un subalterno de algún funcionario del IDPP o por otros empleados del servicio. La denuncia puede interponerse ante la Supervisión General, la Subdirección Administrativa o la Dirección General. Los actores entrevistados respondieron que la participación de los ciudadanos en este tipo de procedimientos es amplia, desde el inicio y que se les notifica la resolución final.

El supervisor, el subdirector administrativo y el director general podrán iniciar de oficio el procedimiento disciplinario contra cualquier funcionario o empleado al tener conocimiento de un hecho que pueda ser constitutivo de una falta administrativa.

Como se mencionó, el procedimiento es evaluado positivamente por los entrevistados, los plazos son bastante razonables, sin embargo, pueden resultar cortos en caso de la existencia de numerosas denuncias, teniendo en cuenta el escaso personal con que se cuenta, tan solo tres supervisores y el jefe de la Unidad de Supervisión.

Conviene resaltar que es positivo que se hayan creado dos procedimientos distintos, de acuerdo con la naturaleza de las relaciones subyacentes, ya sea laboral o civil, porque son obligaciones distintas, sin embargo, en ambos casos los colaboradores deben cumplir con una serie de obligaciones derivadas de los objetivos institucionales y deben abstenerse de ciertas conductas que encuadren en prohibiciones, dentro de un marco ético institucional.

Respecto del procedimiento para deducir el incumplimiento de obligaciones a defensores públicos de oficio, la directora Nydia Arévalo mencionó que, cuando entró a la institución le sorprendió que renovaran contratos de defensores en el reglón 029, que habían sido sancionados por diferentes faltas. Le parece que esto es inadecuado ya que, es muy poco probable, que una persona que comete y reincide en ciertos comportamientos vaya a cambiar después de unos meses, especialmente cuando no ha sido sometida a un proceso adecuado de corrección.

Debe ponerse atención a este punto, porque si bien es cierto existen procedimientos para que los defensores públicos de oficio puedan pedir su rehabilitación en el registro de defensores, esta reinserción debe atender a un análisis pormenorizado y concienzudo de las faltas que han cometido, si han estado relacionadas con un comportamiento imprudente o doloso, si es probable que las vuelvan a cometer y si han pasado por algún proceso que ayude a concluir que han podido corregir su conducta. En este sentido sería conveniente crear

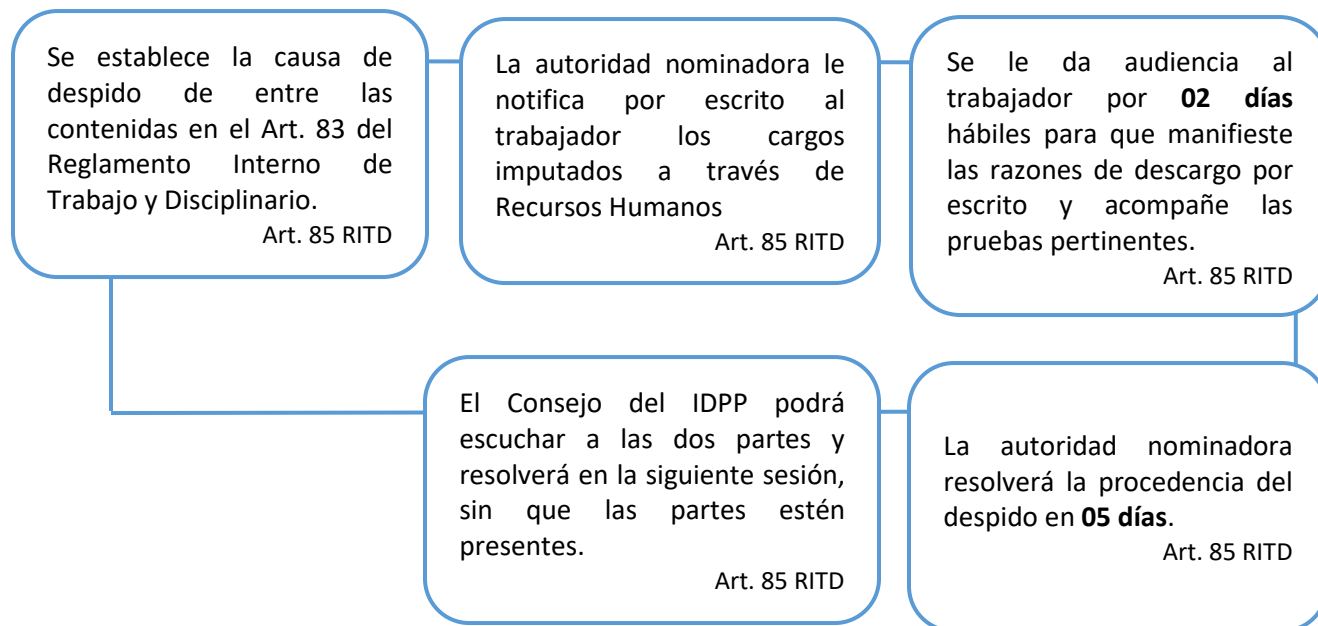
criterios objetivos para autorizar o no el reingreso de un defensor público de oficio al que se le ha rescindido el contrato.

En el diseño institucional del procedimiento, hay que acentuar que la separación entre funciones investigativas versus atribuciones de resolución y sanción también es provechosa, sin embargo, la marcada dependencia de la Supervisión General, desde cualquier enfoque, tanto institucional como financiero, hace vulnerable el diseño del procedimiento disciplinario.

El Reglamento Interno de Trabajo y Disciplinario también contiene el procedimiento para el despido directo justificado. Esta figura es una forma de terminación de la relación laboral, no deviene directamente del diseño del régimen disciplinario, sin embargo, guarda relación ya que hay una serie de causales relacionadas con los comportamientos éticos y probos de los funcionarios, que están vinculadas a este tipo de despido. El artículo 83 del Reglamento mencionado indica que los trabajadores que incurran en una de las causas indicadas en ese artículo, pueden ser sujetos a despido directo justificado.

A continuación, se presenta un breve esquema del procedimiento:

### Diagrama 3. Procedimiento para el despido directo con causa justificada



Fuente: elaboración propia con base en el Reglamento Interno de Trabajo y Disciplinario del Instituto de la Defensa Pública Penal, contenido en el acuerdo 02-2000 del Consejo del IDPP.

En general, puede concluirse que los procedimientos establecidos en el marco del régimen disciplinario, independientemente de su naturaleza, cuentan con las garantías necesarias para desarrollar una fase investigativa y una de conocimiento, y para el ejercicio del derecho de defensa y de un debido proceso. Sin embargo, una de las debilidades a nivel institucional es la poca autonomía de la Supervisión General, que es la dependencia que se encarga, en mayor medida de la prevención y tratamiento de faltas y conductas poco éticas. Por otro lado, sería interesante que los reglamentos incluyeran mecanismos más certeros para poder promover la participación ciudadana e incluirla en las diferentes fases del proceso.

## V. Facultades y desempeño

A través de esta sección, se persigue obtener la enumeración de las facultades de investigación y sanción atribuidas por las normas, así como su contraste con las que efectivamente ejerce cada unidad. Esto incluye: facultades de investigación que les otorgan las normas de creación a las unidades, contradicciones o duplicidad con otras normas u órganos, facultades de sanción de las distintas unidades, tipo de sanciones que pueden aplicar, así como las percepciones y la visión sobre estas facultades.

El fin es establecer la suficiencia y efectividad de las facultades de investigación de las unidades, conductas sancionadas y sanciones impuestas. También se busca

obtener información acerca del grado y el modo en el cual cada unidad cumple con su función dentro del régimen disciplinario.

Otto Recinos<sup>9</sup>, jefe de la Unidad de Supervisión General del IDPP indicó que la visión de la unidad del régimen está plasmada en la ley, ya que el reglamento establece que la Supervisión debe velar por la buena marcha de la administración, así como de investigar y sancionar todas aquellas conductas que estén contempladas como faltas en dicho Reglamento.

Tienen a su cargo el control, en el aspecto administrativo y el disciplinario, en cuanto al desempeño técnico de los abogados cuando se apersonan a las sedes que existen en todo el país. Se inspecciona el ingreso del personal, horarios, la realización de diligencias en tribunales, que todo en la sede esté en orden, etc. Se revisan las mesas de los abogados, expedientes, cómo se están tramitando, el sistema electrónico, que según indica el Supervisor es igual al físico.

También se verifica que los defensores cumplan con sus visitas carcelarias por lo menos una vez al mes, para que se realicen todas las diligencias que correspondan a cada caso concreto y a favor de los sindicados. Además, una de sus funciones principales es la investigación en caso de comisión de faltas.

Según Recinos algunos de los medios que utilizan son la verificación administrativa, la revisión de expedientes, las entrevistas con jueces y fiscales, pero uno de los más efectivos, en su opinión, son las pláticas que tienen con los privados de libertad, que, al ser los usuarios directos del sistema, son los que pueden denunciar comportamientos no éticos.

Entre sus facultades investigativas también está la de supervisar el cumplimiento de las estipulaciones contractuales, en el caso del personal contratado bajo el reglón 029. Sin embargo, hay que acentuar que la supervisión no cuenta con facultades de sanción, solamente de investigación, recomendación, prevención, entre otras, como ya se mencionó en apartados anteriores.

La directora general acentuó que el trabajo de la Dirección Técnica y la División de Coordinaciones Técnico-Profesionales también contribuye a monitorear a los defensores y evitar actos de corrupción o la comisión de faltas. Relata que tanto los defensores, de cualquier categoría o nivel, como los coordinadores deben subir diariamente su agenda al sistema informático SIADEP y esta división revisa las agendas diariamente. Además, tanto la directora como la coordinadora de esta división puede ingresar a revisar la calidad de los escritos de los defensores, en cualquier momento. También utilizan controles cruzados a través del sistema informático, llamadas telefónicas, supervisión constante, etc.

A continuación, se muestra una serie de datos que presentan el desempeño general de la Unidad de Supervisión y de los otros órganos que intervienen en el

---

<sup>9</sup> Entrevista realizada a Otto Recinos jefe de la Unidad de Supervisión General del Instituto de la Defensa Pública Penal, realizada el 08 de diciembre de 2017.

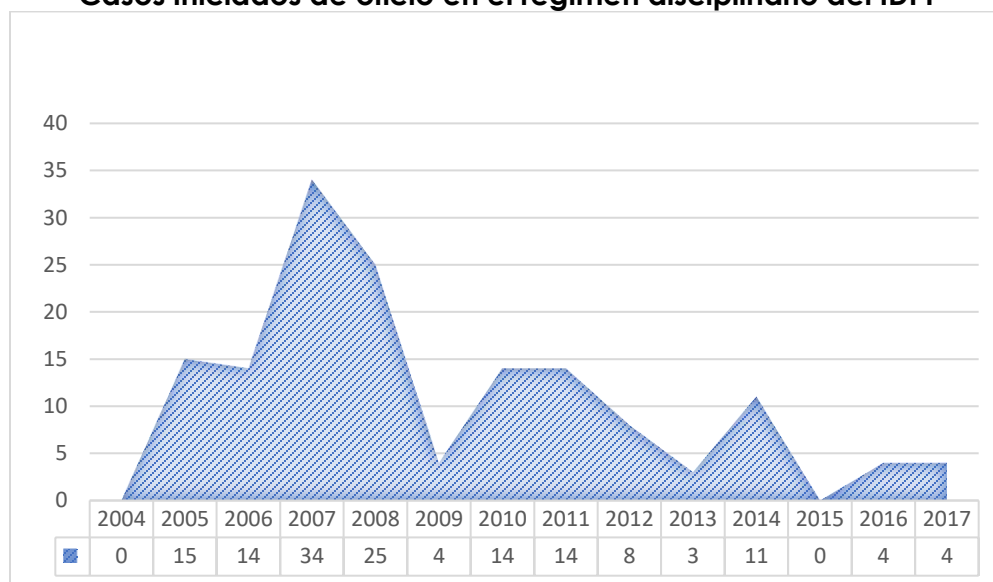
proceso disciplinario, en el desarrollo de sus diferentes facultades disciplinarias en el IDPP.

### 5.1 Casos iniciados de oficio

El artículo 109 del Reglamento Interno de Trabajo y Disciplinario del Instituto de la Defensa Pública Penal establece la facultad del supervisor, subdirector administrativo y director general de iniciar de oficio el procedimiento contra cualquier funcionario o empleado, al tener conocimiento de cualquier hecho que pueda ser constitutivo de una falta administrativa.

La Unidad de Supervisión General reportó que de 2004 a 2017 se han iniciado de oficio los siguientes casos.

**Diagrama 4.**  
**Casos iniciados de oficio en el régimen disciplinario del IDPP**



Fuente: elaboración propia con base en la solicitud de información pública 40-2017, expediente 043-2017 de la Unidad de Información Pública del Instituto de la Defensa Pública Penal. Guatemala, enero 2018.

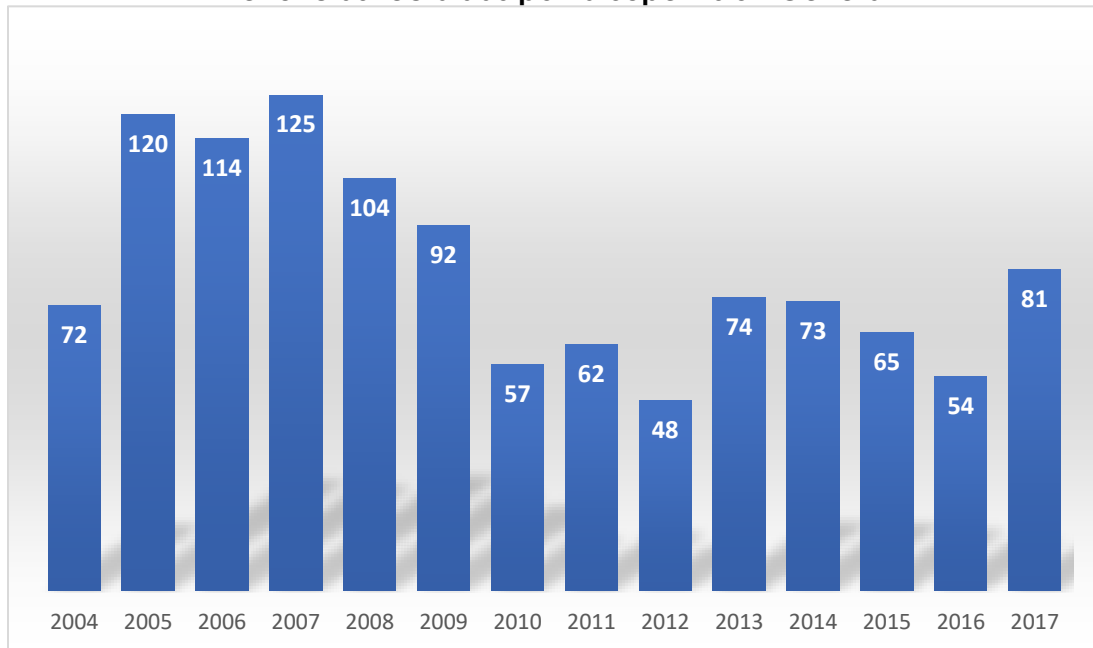
La Unidad de Supervisión General reportó que del año 2000 al año 2003 no existen registros sobre casos iniciados de oficio. Del año 2004 a 2013 se tramitaban de manera indistinta los procedimientos en contra del personal 011, 022 y 029. A partir del año 2014 entró en vigor el acuerdo 05-2014 del Consejo del IDPP que distinguió entre procedimientos de evaluación de obligaciones contractuales a personal 029, respecto del régimen disciplinario propiamente dicho para el personal 011 y 022.

En total, del año 2004 al año 2017, han sido iniciados 150 expedientes de oficio por la comisión de alguna falta.

## 5.2 Denuncias y sentido de la resolución

La Supervisión General reportó que de 2004 a 2017 ha recibido un total de 1,141 denuncias por la comisión de supuestas faltas, desglosadas de la siguiente manera, de acuerdo con el año en que fueron recibidas:

**Diagrama 5.**  
**Denuncias recibidas por la Supervisión General**



Fuente: elaboración propia con base en la solicitud de información pública 40-2017, expediente 043-2017 de la Unidad de Información Pública del Instituto de la Defensa Pública Penal. Guatemala, enero 2018.

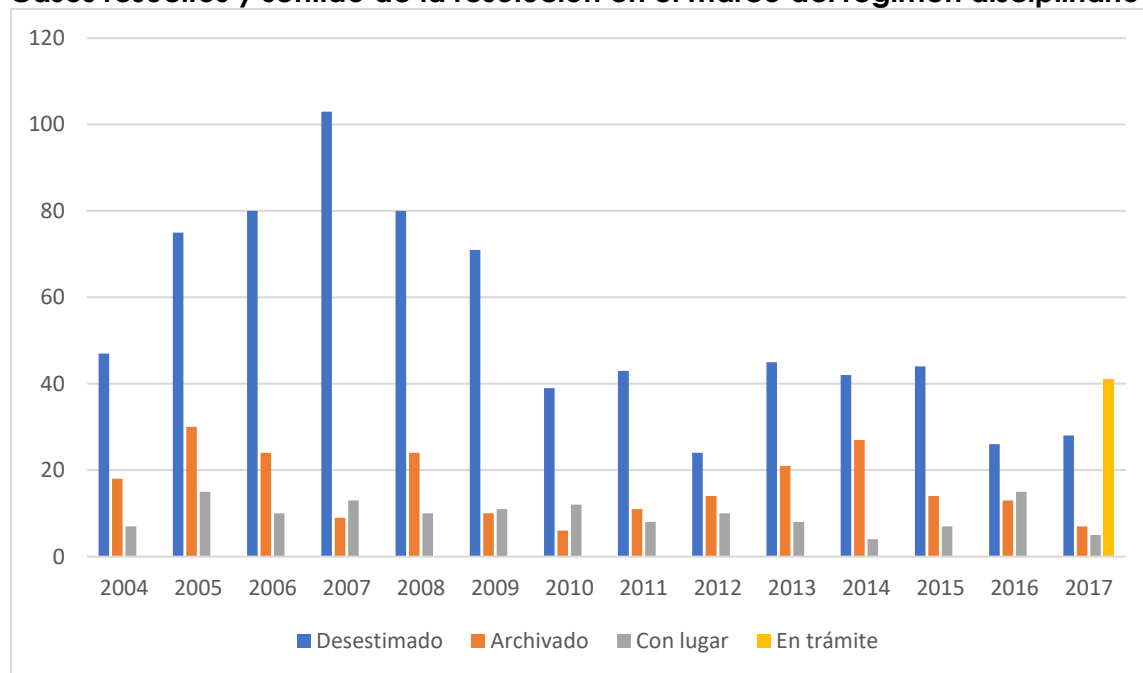
En los años 2005 a 2008 se presenta un pico del nivel de denuncias, mientras que hay una baja entre los años 2010 a 2012. Del 2013 al 2016 hay un aumento, aunque sin llegar a los niveles de los primeros años. Cabe resaltar que en 2017 hay un incremento del 50% de las denuncias, respecto a 2016. La Unidad de Supervisión reporta que todas las denuncias presentadas han sido resueltas, excepto por el año 2017, en que quedan aún 43 denuncias pendientes de resolución, por lo que se ha dado respuesta únicamente a 38, de las 81 denuncias correspondientes a ese año.

Del total de 1141 denuncias, se han resuelto 1098, correspondientes al 96.2% del total de denuncias.

A continuación, se presenta un diagrama que muestra el sentido de la resolución de los casos por cada año.



**Diagrama 6.**  
**Casos resueltos y sentido de la resolución en el marco del régimen disciplinario<sup>10</sup>**



Fuente: elaboración propia con base en la solicitud de información pública 40-2017, expediente 043-2017 de la Unidad de Información Pública del Instituto de la Defensa Pública Penal. Guatemala, enero 2018.

Las formas en que se han resuelto los casos son: desestimación, archivo y declaratoria con lugar. Sólo en 2017 se reporta un porcentaje de casos que aún se encuentra en trámite. En todos los años, la resolución más frecuente de los expedientes es la desestimación, seguida por el archivo y la declaratoria con lugar. En total se reporta la desestimación de 747 casos, aunque esta cantidad podría aumentar por los expedientes que aún se encuentran en trámite correspondientes al año 2017.

El Reglamento Interno de Trabajo y Disciplinario del Instituto de la Defensa Pública Penal establece en el artículo 110 que luego de concluirse la investigación y correr audiencia al denunciado debe emitirse la resolución que puede ser desestimatoria o puede imponer una sanción, sin embargo, no establece los supuestos de desestimación.

En las entrevistas se indicó que muchos de los casos son desestimados porque las denuncias se originan por la inconformidad de los usuarios con el sentido de las resoluciones judiciales, pero no por el verdadero acaecimiento de una falta. Leticia Garza, encargada de la Coordinación de Mayor Riesgo considera que es

<sup>10</sup> Conviene acotar que, en el total de casos resueltos, la Supervisión General informó que durante el año 2017 habían sido resueltos 38 casos y 43 estaban pendientes. Sin embargo, en el reporte del sentido de la resolución de los casos, indicó que 40 casos habían sido resueltos y 41 se encontraban pendientes de resolución.

importante que los defensores utilicen un lenguaje simple y adecuado a sus patrocinados, ya que, por la falta de comprensión, muchas veces se originan problemas. Ejemplifica, que, en ocasiones hay usuarios que acusan a los defensores de corrupción porque les indicaron que debían cancelar una caución económica al juzgado. Enfatiza que sería importante difundir y socializar ciertos principios básicos de derecho con los usuarios para que disminuya la cantidad de denuncias que no están relacionadas con una falta, sino con la inconformidad de las personas.

El archivo del expediente, que es la segunda forma más frecuente de resolución de los casos, corresponde en varios supuestos: cuando ha operado la prescripción<sup>11</sup> y el archivo por la renuncia del denunciado<sup>12</sup>. Este segundo supuesto se da cuando en la tramitación de un procedimiento disciplinario se establezca la renuncia al cargo y su aceptación por la autoridad nominadora. En este caso debe examinarse previamente la existencia de hechos reñidos con la ley.

Como puede verse en la gráfica también hay un porcentaje importante de denuncias archivadas, que puede llamar la atención sobre una elevada incidencia de la prescripción de ciertos casos, que significaría problemas en la identificación temprana de los comportamientos antiéticos y/o un porcentaje importante de casos en los que los colaboradores prefieren renunciar en vez de continuar el procedimiento disciplinario. En cualquiera de los casos, es importante estudiar los motivos del archivo de los expedientes, para evaluar la adecuada aplicación de la figura o falencias que puedan evidenciarse en el régimen disciplinario.

En caso de que se encuentren medios de convicción suficientes, el supervisor a cargo, con el visto bueno del supervisor general, debe emitir un informe en el que emita conclusiones y recomendaciones pertinentes para orientar el sentido de la resolución y así enviarlo a la Dirección General para que sea declarado con lugar o sin lugar y emitida la resolución correspondiente.

### 5.3 Faltas y sanciones

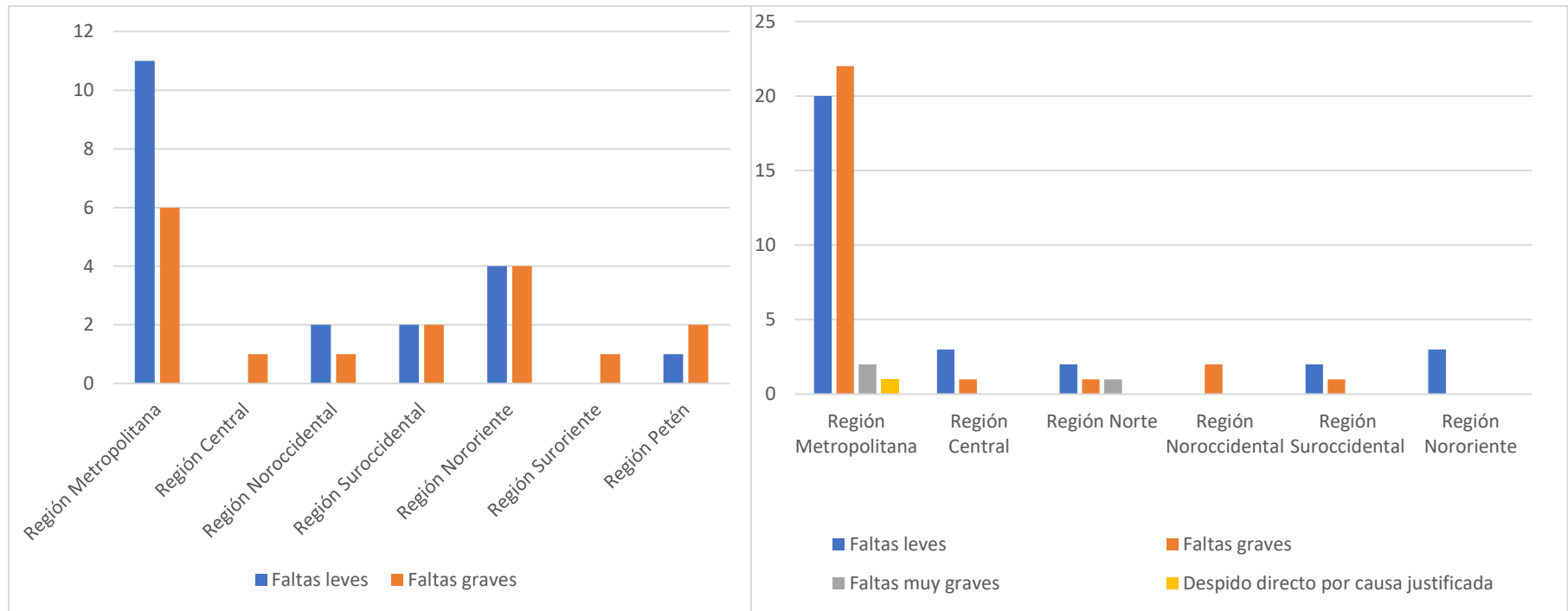
El artículo 99 del Reglamento Interno de Trabajo y Disciplinario del Instituto de la Defensa Pública Penal, establece que las faltas en el servicio se califican en leves, graves y muy graves. Los artículos 100 al 102 especifican qué conductas implican la comisión de una falta y el nivel de gravedad de estas. A continuación, se presentan dos gráficas, la primera muestra la incidencia de faltas cometidas por defensores públicos en las distintas regiones del país, durante los años 2004 al 2017, mientras que la segunda gráfica muestra la comisión de faltas por parte de personal auxiliar y administrativo:

---

<sup>11</sup> Consejo del Instituto de la Defensa Pública Penal. Acuerdo número 05-2014 que contiene la aprobación al Manual de Procedimientos de la Unidad de Supervisión General del Instituto de la Defensa Pública Penal. Artículo 17.

<sup>12</sup> Ibid. Artículo 23.

**Diagrama 7.**  
**Faltas cometidas por defensores públicos, personal auxiliar y administrativo en los años 2004 al 2017**



Fuente: elaboración propia con base en la solicitud de información pública 40-2017, expediente 043-2017 de la Unidad de Información Pública del Instituto de la Defensa Pública Penal. Guatemala, enero 2018.

La primera gráfica muestra que los defensores públicos han cometido faltas leves y graves, pero no se reporta ninguna falta muy grave, que implique la remoción del cargo.

La Región Metropolitana es la que ha encabezado la comisión de faltas leves y graves cometidas por defensores públicos, en un conteo relacionado desde 2004 hasta 2017. Seguida por la Región Nororiente y Suroccidental. En el Nororiente los departamentos con mayor incidencia son Izabal y Zacapa y en el Suroccidente Quetzaltenango, Retalhuleu y Sololá. En la Región de Petén, predominan las faltas graves y no se muestra ninguna falta cometida en la Región Norte, integrada por Huehuetenango y Quiché.

A diferencia de las tendencias en las faltas cometidas por defensores públicos, en el caso de personal auxiliar y administrativo, se registran faltas leves, graves y muy graves. Estas últimas en la Región Metropolitana y en la Región Norte.

Llama la atención que, en más de diez años, no se tenga registrada la comisión de ninguna falta en la Región Norte para defensores públicos, pero sí haya incidencia, incluso de faltas muy graves, por parte del personal auxiliar y administrativo en esa región. Por otro lado, no hay reporte de faltas de parte de personal auxiliar y administrativo en la Región Suroriente, integrada por Jalapa, Jutiapa y Santa Rosa y en la Región del Petén, mientras que se han identificado faltas leves y graves por parte de defensores públicos en esos territorios.

En las entrevistas aplicadas, pudo vislumbrarse que hay una percepción generalizada sobre la efectividad del trabajo de la Supervisión General en el área metropolitana, pero no hay consenso en cuanto al nivel de certeza de sus acciones en otras regiones del país, esto derivado del poco personal con que cuentan, por lo que el fortalecimiento de la supervisión en cuanto a los recursos humanos es muy necesario.

Como se mencionó, el departamento de Guatemala es el que más casos reporta, esto puede deberse a una mayor incidencia de las conductas antiéticas por la existencia de mayor cantidad de personal y/o a la existencia de controles más estrictos y eficaces que hacen posible la identificación y sanción de estas conductas.

La clasificación de las faltas también obedece a la manera en que estas se sancionan. El artículo 41 de la Ley del Servicio Público de Defensa Penal y el artículo 103 del Reglamento Interno de Trabajo y Disciplinario del IDPP se establece que las sanciones consisten en: llamada de atención verbal, llamada de atención escrita, suspensión de hasta tres meses de empleo, sin goce de sueldo y remoción del cargo. Todas las sanciones se anotan en el expediente del defensor público de planta. Se cancelan después de dos años, siempre y cuando no haya una nueva sanción.

El artículo 106 del Reglamento Interno de Trabajo y Disciplinario, también indica que las sanciones consistentes en llamadas de atención verbal y escrita y suspensión de

labores sin goce de sueldo serán impuestas por el subdirector (a) Administrativo (a) o por el director del Instituto. Mientras que la sanción de remoción, correspondientes a faltas muy graves, serán impuestas exclusivamente por el Director General.

La siguiente gráfica muestra las sanciones aplicadas por la comisión de faltas desde el año 2004 al 2017.

**Diagrama 8.**  
**Sanciones aplicadas por la comisión de faltas**



Fuente: elaboración propia con base en la solicitud de información pública 40-2017, expediente 043-2017 de la Unidad de Información Pública del Instituto de la Defensa Pública Penal. Guatemala, enero 2018.

Como puede leerse en la gráfica y en congruencia con los datos anteriores, se reportan faltas leves en todos los años presentados. En la mayoría de los casos las faltas leves fueron sancionadas con una llamada de atención por escrito. Sólo durante los años 2004 y 2005 se reportan sanciones de llamada de atención verbal. Las faltas graves también son una constante en todos los años objeto de estudio y son sancionadas de acuerdo con lo que establece la ley, con la suspensión de labores sin goce de salario. En 2007 y 2011 hubo un repunte de faltas graves y hasta enero de 2018, se habían sancionado tantas faltas leves como graves correspondientes al año 2017.

Sólo en los años 2008, 2009 y 2012 hay información sobre la comisión de faltas muy graves, que tuvieron como consecuencia la remoción del cargo. Además, en 2013 hubo un caso de despido directo por causa justificada, que, de acuerdo con las gráficas anteriores, se conoce que corresponden a personal auxiliar o administrativo.

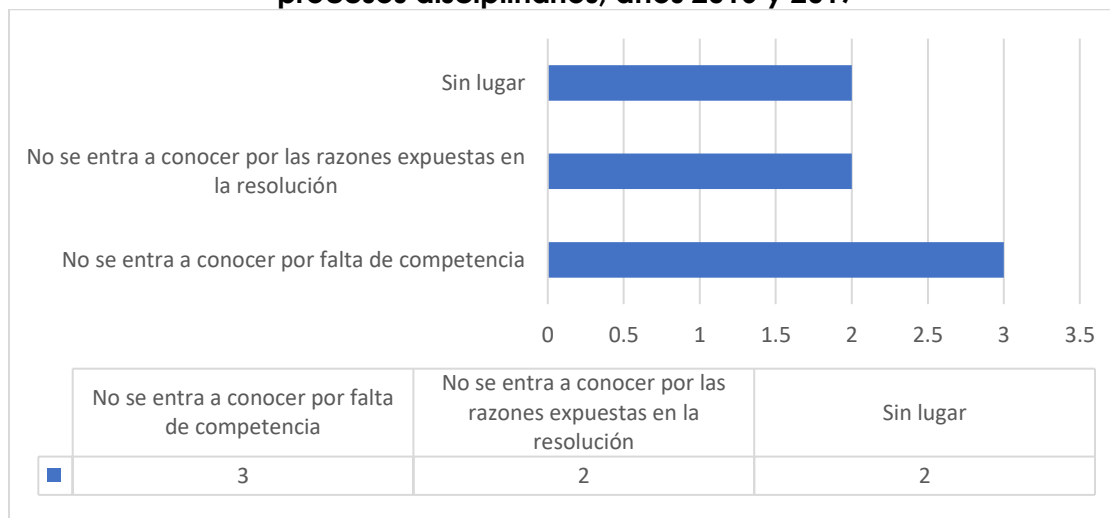
El abanico de sanciones que pueden aplicarse por la comisión de faltas es bastante específico y posiblemente limitado, para responder a las numerosas

dinámicas sociales e institucionales que pueden darse alrededor de comportamientos prohibidos o poco éticos. En cuanto a las sanciones la directora general, Nydia Arévalo de Corzantes, considera que puede mejorarse el diseño del sistema de faltas y sanciones, ya que, en su opinión, el procedimiento disciplinario es efectivo, pero hay un porcentaje de conductas que no se encuentran establecidas entonces no se pueden sancionar. Además, hay algunas sanciones, que le parecen gravísimas, que están normadas como leves o algunas leves que están reguladas como graves, por lo que debe revisarse y modificarse este sistema.

#### 5.4 Apelaciones

Se reporta que el Consejo del IDPP recibió siete apelaciones, en el ámbito del régimen disciplinario, entre los años 2016 y 2017. Ninguna de ellas fue declarada con lugar. Dos fueron declaradas sin lugar y el resto no fueron conocidas, ya sea por falta de competencia o por razones específicas establecidas en las resoluciones, a las que no se tuvo acceso.

**Diagrama 9.**  
**Recursos de apelación interpuestos ante el Consejo del IDPP en el marco de procesos disciplinarios, años 2016 y 2017**



Fuente: elaboración propia con base en la solicitud de información pública 40-2017, expediente 043-2017 de la Unidad de Información Pública del Instituto de la Defensa Pública Penal. Guatemala, enero 2018.

La Supervisión General también informó que en años anteriores se ha dado la revocación de algunas de las resoluciones de la Dirección General. En los años 2005, 2007, 2008, 2009 y 2015 el Consejo del IDPP revocó una resolución de la Dirección General por cada año.

En general puede evidenciarse que los procedimientos disciplinarios tienen un diseño garantista que permite la defensa del debido proceso. La Unidad de Supervisión ha hecho esfuerzos por dar cobertura a la República, pero es indubitable la necesidad de su fortalecimiento. La cantidad de denuncias es

exorbitante en comparación con el número de procesos que llegan a una sanción. Deben evaluarse mecanismos que permitan disminuir el número de denuncias espurias, para reducir las desestimaciones y descargar al sistema. También es esencial estudiar las razones del archivo de los expedientes y promover mecanismos de prevención primaria. No obstante, debe acentuarse la necesidad de sancionar faltas que impliquen dolo y que puedan rayar en la comisión de un hecho delictivo relacionado con la corrupción, para promover el saneamiento de la institución.

## Conclusiones

- El procedimiento disciplinario cuenta con una fase investigativa y una fase de conocimiento, así como con las garantías necesarias para el ejercicio del derecho de defensa. Sin embargo, la Dirección General tiene que absorber facultades de ente juzgador, ya que no existe un órgano autónomo que se encargue de esta función.
- La Unidad de Supervisión General es una dependencia de la Dirección General del IDPP y no cuenta con autonomía ni a nivel institucional, ni a nivel financiero, por lo que muchas de sus decisiones pueden estar sujetas a parámetros de jerarquía laboral y a presiones externas que dependen de la voluntad política de la autoridad de turno, lo cual tampoco ofrece garantías que aseguren la autonomía política, desde un enfoque ético-institucional.
- Hay una separación conceptual y organizacional de las sanciones y los incentivos en el diseño institucional del IDPP, ya que no existe una visión de un sistema de consecuencias integrado, ni un sistema de integridad institucional estructurado.
- Las obligaciones éticas de los funcionarios o empleados todavía no son comprendidas plenamente desde un enfoque institucional, sino que hay resabios de su vinculación como axiomas axiológicos personales, con poca utilidad práctica.
- La mayoría de las denuncias contra defensores, personal auxiliar o administrativo, derivan en desestimaciones o archivos, son pocas las denuncias que son declaradas con lugar, por lo que es imprescindible estudiar las razones de esta incidencia y la manera de reducir la interposición de denuncias que no estén relacionadas con la comisión de faltas administrativas o de comportamientos que puedan constituir delitos.
- El diseño del sistema de faltas y sanciones es útil, pero el abanico de sanciones puede resultar limitado para responder a las distintas realidades de las dinámicas socio institucionales que puedan surgir en la práctica.
- El aumento de la población de colaboradores del Instituto de la Defensa Pública Penal ha hecho evidente la necesidad de fortalecer la Unidad de Supervisión General, para poder darle cobertura a toda la República y mejorar su desempeño en todos los ámbitos.