FADS
FAMILIARES Y AMIGOS CONTRA LA DELINCUENCIA Y EL SECUESTRO

MADRES angustiadas
POR NUESTROS HIJOS EXIGIMOS SEGURIDAD

INFORME DE MONITOREO

Diagnóstico ágil del Sistema de Integridad Institucional del Organismo Judicial (SIIOJ) y del régimen disciplinario encargado de jueces

Guatemala, abril de 2018

Tabla de contenido

I. Ámbito de competencia y funciones 3
1.1. Sistema de Integridad Institucional del Organismo Judicial (SIIOJ) 3
1.1.1Consejo Consultor del Sistema de Integridad Institucional 4
1.1.2 Unidad Ejecutora del Sistema de Integridad Institucional 5
1.1.3 Mecanismos de coordinación 7
1.1.4 Incentivos 9
1.1.5 Capacitación 12
1.2 Régimen disciplinario 17
1.2.1 Supervisión General de Tribunales 19
1.2.2 Juntas de Disciplina Judicial 19
1.2.3 Junta de Disciplina Judicial de Apelación 20
1.2.4 Consejo de la Carrera Judicial 20
II. Autonomía institucional, financiera y política 21
2.1 Sistema de Integridad Institucional 21
2.2 Régimen disciplinario 22
III. Recursos 24
3.1 Sistema de integridad institucional 24
3.2 Régimen disciplinario 25
IV. Procedimientos 26
4.1 Sistema de Integridad Institucional 27
4.2 Régimen disciplinario 31
V. Facultades y desempeño 39
5.1 Sistema de Integridad Institucional del Organismo Judicial 39
5.2 Régimen disciplinario 42
4.3 Controles hacia la corrupción 49
V. Conclusiones 51
VI. Recomendaciones 55
VII. Anexos 57

Diagnóstico ágil del Sistema de Integridad Institucional del Organismo Judicial (SIIOJ) y del régimen disciplinario encargado de jueces

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 Organismo Judicial 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 (internacionales, penales, administrativas, de ética profesional), 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.

1.1. Sistema de Integridad Institucional del Organismo Judicial (SIIOJ)

Las normas que rigen al Sistema de Integridad son los siguientes acuerdos de la Corte Suprema de Justicia:

- El acuerdo 49-2013 que crea el Sistema de Integridad Institucional.
- El acuerdo 22-2013 que contiene las Normas de Comportamiento Ético del Organismo Judicial y
- El acuerdo 22-2014 que crea el Reglamento del Sistema de Consecuencias del Sistema de Integridad Institucional del Organismo Judicial.

El artículo 1 de acuerdo 49-2013 de la CSJ indica que el SIIOJ se crea como política del Organismo Judicial, involucra a todo el personal y está orientada al cumplimiento de la misión y la visión de la institución, así como al fortalecimiento ético-cultural del capital humano. Se basa en las normas de conducta judicial, contenidas en tratados y principios éticos internacionales. El objetivo del sistema es impulsar el cambio del comportamiento ético, para reducir la incidencia de las conductas contrarias a la transparencia.

Margarita Marroquín[1], coordinadora de programas de formación de la Escuela de Estudios Judiciales, quien fue parte del equipo que diseñó el Sistema de Integridad Institucional, indicó que para la creación de este sistema y de las Normas de Comportamiento Ético se hizo una socialización de los valores a nivel nacional. Se identificaron cuáles eran los principios prioritarios para los trabajadores el Organismo Judicial y en base a estos esfuerzos se realizó el diseño.

Relató que el modelo conceptual se basó en los siguientes componentes, que están normados en el artículo 3 del acuerdo 49-2013 de la CSJ:

- Normativo,
- Cultura institucional,
- De gestión jurisdiccional relacionada con gestión de recursos humanos, que implica la selección, evaluación y capacitación; la gestión financiera y la jurisdiccional.

[1] Entrevista a Margarita Marroquín coordinadora de programas de formación de la Escuela de Estudios Judiciales realizada el 14 de diciembre de 2017.

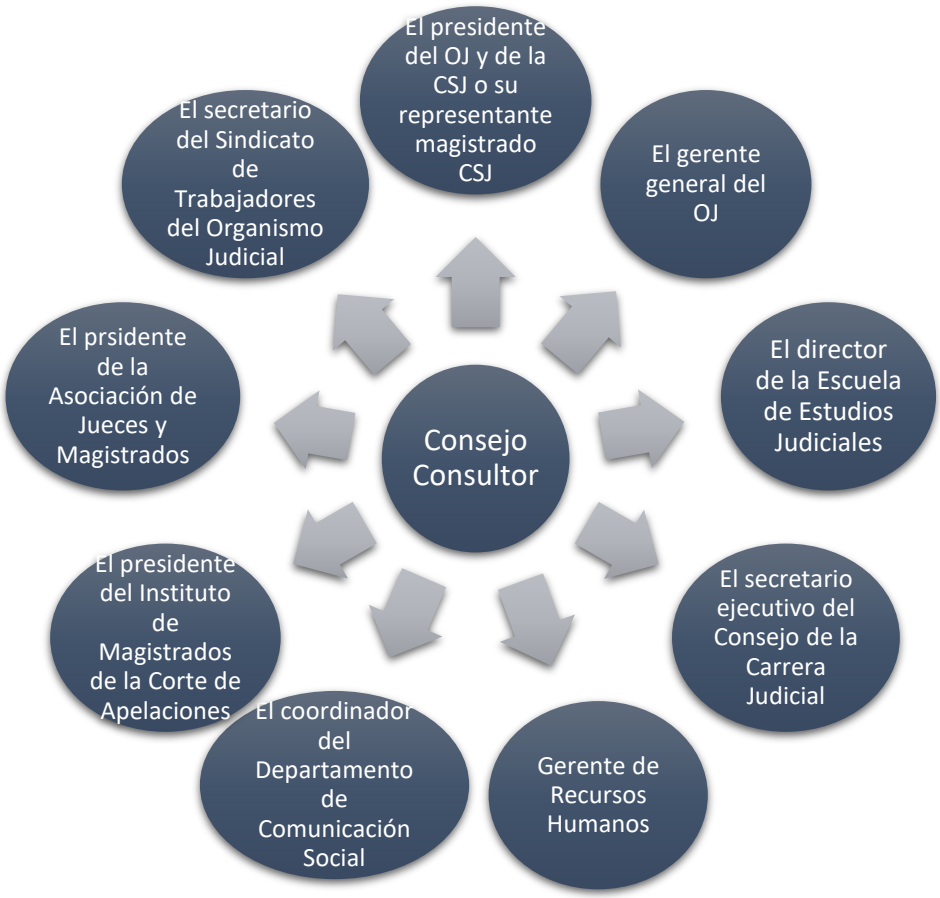
- El sistema de consecuencias que se divide en sistema disciplinario cuando se da la comisión de faltas y de mérito, cuando hay reconocimientos a la excelencia, este a su vez se divide en institucional e individual.

El Consejo Consultor del Sistema de Integridad es su autoridad máxima y para darle operatividad a su funcionamiento el 16 de agosto de 2016 inició operaciones la Unidad Ejecutora del Sistema de Integridad Institucional.

1.1.1Consejo Consultor del Sistema de Integridad Institucional

Según el artículo 5 del acuerdo 49-2013 de la Corte Suprema de Justicia el Consejo está conformado por:

Diagrama 1.
Integración del Consejo de la Consultor del SIIOJ



Fuente: elaboración propia con fundamento en el artículo 5 del acuerdo 49-2013 de la Corte Suprema de Justicia que contiene el Reglamento del Sistema de Integridad Institucional.

La conformación variada del Consejo Consultor respecto a las distintas dependencias del Organismo Judicial ha sido valorada como positiva, por la diversidad de criterios que le facilita, sin embargo, se ha complicado que las reuniones se den con la frecuencia debida.

Además, sería importante contar con un espacio para escuchar los criterios de la sociedad civil o de organizaciones especializadas en temas de justicia, que pudieran abonar al fortalecimiento del Consejo. No como miembros permanentes, sino como espacios de participación social.

El Consejo está encargado de[2]:

- Definir las políticas del SIIOJ para el cumplimiento de los principios y valores institucionales, orientando la cultura institucional hacia el fortalecimiento ético de las personas que prestan sus servicios a la institución.
- Ser el responsable de la planificación, organización, dirección, monitoreo y evaluación del proceso d desarrollo, implementación e institucionalización del sistema.
- Resolver las cuestiones relacionadas al SIIOJ que sean sometidas a su conocimiento.

1.1.2 Unidad Ejecutora del Sistema de Integridad Institucional

La Unidad Ejecutora depende directamente del Consejo y según su reglamento debe estar conformada por un coordinador, un subcoordinador, técnicos y personal de apoyo administrativo.

Las funciones de la Unidad son[3]:

- Sensibilizar al personal del OJ en el cumplimiento de los principios y valores institucionales, a través de programas específicos y permanentes de formación y comunicación.
- Promocionar y divulgar a nivel interno y externo, los principios y valores éticos, los avances del sistema y sus componentes, diseñando para el efecto el programa anual de difusión, en coordinación con la Escuela de Estudios Judiciales y el Departamento de Comunicación Social.
- Promover programas permanentes de formación, especialización y actualización específicos sobre transparencia, ética, integridad, principios y valores, juntamente con la Escuela de Estudios Judiciales en lo relativo a la planificación, diseño y desarrollo de los programas anuales de formación inicial y continua, velando porque la ética, integridad y transparencia constituyan un eje transversal de todos los procesos formativos.

Como puede evidenciarse en la lectura de las funciones tanto del Consejo como de la Unidad Ejecutora fueron concebidos con el objetivo de constituir un nivel de prevención primaria, para evitar o disminuir el acaecimiento de faltas y delitos que atenten contra la prestación del servicio de justicia. Básicamente, su trabajo debería centrarse en sensibilizar, promocionar y divulgar valores, promover programas permanentes de formación y velar porque la ética, integridad y transparencia estén presentes en el actuar de los funcionarios que integran el Organismo Judicial.

Marroquín asevera que el sistema se concibió como algo integrado, sin embargo, considera que el componente que no ha prosperado significativamente es el de cultura institucional. En este punto se han realizado actividades para la promoción de una cultura de paz, de principios y valores, pero no se ha culminado el manual. Además, opina que esto debe promoverse más a lo interno de cada una de las dependencias por políticas del Departamento de Recursos Humanos.

[2] Corte Suprema de Justicia. Acuerdo 49-2013, Reglamento del Sistema de Integridad Institucional del Organismo Judicial. Artículo 7.
[3] Ibid. Artículo 8.

Relata que ella tuvo a cargo la construcción del manual junto con Adriana Girón. Fue diseñado para impartir un valor cada semana y contiene metas para hacerlo operativo. Sin embargo, este manual no fue implementado en 2016, pues se priorizó el diplomado "La Transformación está en Mí". Se prevé implementarlo en 2018.

Manglio Hernández[4], coordinador de la Unidad Ejecutora del Sistema de Integridad Institucional, opina que la motivación para crear este sistema fueron las situaciones "no gratas" que han sucedido en el Organismo Judicial relacionadas con antivalores y que hacen necesaria la creación de un sistema de promoción de valores, que sea su contraparte.

Los principales valores que fundan el quehacer del SIIOJ son: la justicia, independencia, integridad, honorabilidad, credibilidad, responsabilidad, transparencia, eficacia, eficiencia, efectividad, prudencia y respeto, lo cuales están contenidos en el acuerdo 22-2013 de la Corte Suprema de Justicia.

Yassmín Barrios[5], jueza penal del Tribunal Primero "A" de Mayor Riesgo, opina que no es suficiente con enlistar los valores, porque la construcción de estos proviene del hogar y de la educación, por lo que las universidades juegan un papel importante. Lo primordial es poder ponerlos en práctica. Considera que las universidades no deberían formar estudiantes de derecho que no tengan motivaciones legítimas para la carrera.

Como puede evidenciarse, la Unidad Ejecutora debe constituirse en un ente que promueva la operatividad de valores en el Organismo Judicial, en pro del impulso de una ética institucional. Sin embargo, como se verá en apartados siguientes, muchas de las actividades del SIIOJ también se han desarrollado en torno a eventos culturales, sociales y de convivencia, que, si bien no están totalmente alejados de una concepción de promoción de valores, están más relacionados con las actividades que debería desarrollar la Gerencia de Recursos Humanos. Ya que el SIIOJ tiene otro enfoque.

Gabriela Contreras considera que hay una mala comprensión de lo que implica un sistema de integridad, que va más allá de actividades de convivencia, más adecuadas para el área de recursos humanos, ya que la actividad central de un sistema de integridad debe basarse en la promoción de la ética, de la honorabilidad y la rectitud. Hay que asegurar que el personal a cargo tenga bien definida su misión para que actúe a partir de esta.

Uno de los principales retos del SIIOJ es encontrar una manera de darle un significado práctico a los valores institucionales y poder crear una campaña de difusión en este sentido, que tenga el impacto esperado. Ya que de lo contrario la simple enumeración de valores puede ser visualizada como un asunto trivial, sin mayor incidencia, especialmente de parte de aquellos que los infringen. Por lo expuesto, es fundamental que el SIIOJ trabaje de la mano con todos sus componentes especialmente con el de consecuencias.

Respecto a las Normas de Comportamiento Ético, se percibe que no hay una difusión adecuada y se refirió[6] que al no tener sanción incentivan al mal comportamiento. Gabriela Contreras coincide con que los códigos de ética son poco difundidos y deben contar con algún mecanismo para hacerlos operativos.

---

[4] Entrevista a Manglio Hernández, coordinador de la Unidad Ejecutora del Sistema de Integridad Institucional del Organismo Judicial (SIIOJ) realizada el 12 de diciembre de 2017.
[5] Entrevista a Yassmín Barrios, jueza presidente del Tribunal Primero "A" de Sentencia Penal, Narcoactividad y Delitos contra el Ambiente de Mayor Riesgo, realizada el 25 de enero de 2018.
[6] Entrevista otorgada bajo garantía de confidencialidad, realizada el 13 de diciembre de 2017.

Sin duda a nivel de instituciones del sector justicia, es el Organismo Judicial el que tiene un desarrollo más amplio e integran de un Sistema de Integridad Institucional, sin embargo, es necesario evaluar cómo está siendo implementado, a la luz de las motivaciones de su creación y de los principios que la fundaron. Gabriela Contreras[7], CICIG, asevera que los sistemas de integridad no son visualizados como ejes centrales del quehacer de las instituciones, sino como actividades secundarias, por lo que no toman la relevancia debida.

Elvyn Díaz[8], director del Instituto de Estudios Comparados en Ciencias Penales de Guatemala (ICCPG) considera que a pesar de que el Organismo Judicial tiene presencia en todos los municipios, no ha sido capaz de transparentar su gestión, ni tener políticas de difusión claras, ni respecto de su sistema de integridad, ni del componente de consecuencias que es parte de dicha estructura. Añade que es muy perverso lo que pasa en el OJ porque la rotación anual de presidentes no permite crear una política judicial efectiva y hay una desvinculación entre el presidente y estos órganos.

De las entrevistas pudo identificarse los siguientes problemas entorno al sistema de integridad:

- Existe la percepción de que el constante cambio de autoridades, tanto de Cortes como de presidentes, puede llegar a entorpecer los procesos relativos al SIIOJ y coartar su continuidad, en detrimento de los avances u objetivos iniciales propuestos.
- Aún hay una concepción eminentemente personalista de la interpretación de los valores, lo cual les resta relevancia en el imaginario de los funcionarios como parte integral de los engranajes institucionales, por lo que debe procurarse dotarlos de contenido práctico.
- Además de los acuerdos citados de la Corte Suprema de Justicia, el Consejo Consultor no ha dictado políticas o directrices específicas para guiar la funcionalidad del sistema y se percibe que sus reuniones no guardan la frecuencia debida.
- Hay preocupaciones en torno a la falta de una política clara de transparencia y puertas abiertas que permita a la población conocer cómo funcionan estos sistemas en torno a promover a los buenos colaboradores.

1.1.3 Mecanismos de coordinación

La Unidad Ejecutora del SIIOJ informó[9] que para ejecutar las actividades concernientes a su función se apoyan especialmente en: la Secretaría de Comunicación Social y Protocolo, la Escuela de Estudios Judiciales y la Gerencia de Recursos Humanos. No hay conocimiento certero acerca de cómo funciona el sistema o de los mecanismos de coordinación que utiliza.

Describe que la Escuela de Estudios Judiciales les presta apoyo en los eventos que realizan y en la construcción de material escrito. Margarita Marroquín afirma que la inclusión de la Escuela de Estudios Judiciales dentro del Consejo Consultor del Sistema de Integridad fue pensada precisamente para promover los mecanismos de coordinación adecuados.

[7] Gabriela Contreras experta en temas de justicia de la Comisión Internacional contra la Impunidad en Guatemala (CICIG) realizada el 15 de diciembre de 2017.
[8] Entrevista a Elvyn Díaz director del Instituto de Estudios Comparados en Ciencias Penales de Guatemala (ICCPG) realizada el 19 de diciembre de 2017.
[9] Unidad de Información Pública. Solicitud 2799-2017, diciembre 2017. Providencia número 0015-2017/UE-SIIOJ/Mhhm.

Manglio Hernández comenta que el canal de comunicación que se tiene con el régimen disciplinario es la entrega del denominado "Galardón de integridad" que implica que los candidatos no tengan ninguna falta.

Andy Javalois[10], consultor de la Fundación Myrna Mack, considera que los mecanismos de coordinación entre el régimen disciplinario y el sistema de integridad deben ser integrales, incluyendo también a la Unidad de Evaluación del Desempeño. Propuso que se promocione un sistema de beneficios para aquellos que cumplen con las normas éticas, que podría ser un sistema de becas definido y efectivo, días libres con goce de salario, entre otros.

Agregó que es fundamental que la Unidad de Evaluación de Desempeño pueda contemplar parámetros éticos de comportamiento, no sólo para efectos del sistema disciplinario, sino para los incentivos que puedan surgir. Además, las necesidades identificadas en este sentido deberían servir de base para procesos formativos con la Escuela de Estudios Judiciales.

Tampoco hay claridad en cuanto la coordinación del régimen disciplinario con otros sistemas del Organismo Judicial. Se indicó[11] que el régimen y el sistema de carrera sólo tenían un contacto en el rubro de sanciones de la Junta Disciplinaria, una estadística, que debía ser tomada en cuenta, para contrataciones y ascensos, pero a ciencia cierta, algunos actores aludieron a que no conocían su utilización.

Elvyn Díaz coincide en que la integralidad del sistema debería pasar por el régimen disciplinario, la evaluación de desempeño, el sistema de ingreso y el formativo. Oswaldo Samayoa opina que debe instaurarse un proceso de rehabilitación para las personas que cometan una falta. El objetivo es aplicar medidas correctivas, como la formación.

En las entrevistas se dieron varios relatos que evidenciaron una falta de coordinación entre distintas unidades. Se han iniciado procesos, por ejemplo, de planeación de capacitaciones que no han prosperado de la manera adecuada por una mala relación o comprensión entre distintas unidades.

De los funcionarios y expertos de sociedad civil citados, se colige que el Sistema de Integridad Institucional trabaja muchas de sus actividades y eventos de la mano con la Escuela de Estudios Judiciales, por ejemplo, o el Departamento de Comunicación Social, por el componente de difusión de políticas con el que deben contar.

Sin embargo, su relación con el régimen disciplinario es muy pobre, como bien lo decía el coordinador de la Unidad, Manglio Hernández, su única vinculación se refiere a la existencia o falta de sanciones para los funcionarios. A pesar de que el sistema de consecuencias es un componente del SIIOJ, en la práctica no se diseñaron o concibieron los canales adecuados para su funcionamiento conjunto.

Toda la información que se genera de la comisión de faltas a través de la Supervisión General de Tribunales y de la Junta de Disciplina Judicial, debería ser intercambiada con frecuencia con los integrantes del SIIOJ, para que, con base en las necesidades identificadas, incluso a nivel geográfico, se diseñen los procesos formativos adecuados, que deberían coordinarse con la Escuela de Estudios Judiciales. Otro punto importante es utilizar la información que genera la Unidad de Evaluación del Desempeño para estos fines. Sería

[10] Entrevista a Andy Javalois consultor de la Fundación Myrna Mack (FMM) realizada el 22 de enero de 2018.
[11] Entrevista otorgada bajo garantía de confidencialidad, realizada el 13 de diciembre de 2017.

fundamental que se dieran reuniones intrainstitucionales entre todas estas unidades o áreas administrativas y la Escuela de Estudios Judiciales para que el SIIOJ recibiera información de las necesidades identificadas y a su vez proporcionara datos de las acciones que está tomando para mitigar esas necesidades, con el objeto de que puedan ser evaluadas y puedan construirse propuesta.

En todo este engranaje también sería fundamental incluir, cuando sea pertinente, a la Gerencia de Recursos Humanos y al Departamento de Comunicación Social, para el montaje de ciertas actividades conjuntas y la difusión de los mensajes que se consideren claves, para impulsar la integridad institucional.

Debe recordarse que el artículo 11 a) de la Ley de la Carrera Judicial habla de las facultades preventivas de la Supervisión General de Tribunales. En caso de tener indicios de faltas disciplinarias, debe ponerlas en conocimiento de la Junta de Disciplina. Las necesidades que se identifiquen para la eficiente gestión del despacho judicial se pondrán en conocimiento del Consejo de la Carrera Judicial y la Unidad de Evaluación del Desempeño. Por lo que aquí hay algunos canales de coordinación a nivel normativo que deben hacerse operativos, incluyendo a otras instancias pertinentes, como la Escuela de Estudios Judiciales, en lo que le corresponda. En este caso conviene recordar que aún no se ha dado la transferencia del diseño institucional de una ley a la otra.

En conclusión, es necesario concebir al sistema como un engranaje, donde la Unidad Ejecutora del SIIOJ tenga una vinculación directa con el componente de consecuencias y el resto de las unidades, que hagan operativos y funcionales los canales de coordinación.

1.1.4 Incentivos

El acuerdo 22-2014 de la Corte Suprema de Justicia contiene el Reglamento del Sistema de Consecuencias del Sistema de Integridad Institucional del Organismo Judicial. El artículo 1 indica que el objeto del reglamento es regular el sistema de consecuencias, basado en la transparencia, alto rendimiento, evaluación sustentada en calificaciones asociadas al puesto y la ética en el desempeño funcionar, orientada siempre a la calidad en el servicio público. El acuerdo 22-2013, que contiene las Normas de Comportamiento Ético, indican que el sistema de consecuencias es el resultado de la actuación del personal en la aplicación del SIIOJ, que se hará efectivo a través del reconocimiento de las mejores actuaciones y la censura[12] de las infracciones al mismo.

El acuerdo 22-2014 hace referencia fundamentalmente a las consecuencias con relación al mérito y a la censura. Se aplica a funcionarios jurisdiccionales, personal auxiliar judicial, administrativo y técnico del OJ. El reglamento establece reconocimientos y estímulos.

[12] Censura: El artículo 14 del acuerdo 22-2013 de la Corte Suprema de Justicia, que contiene las Normas de Comportamiento Ético definen que la censura es la reprobación de la conducta de la persona que actúa de forma contraria a los establecido en esas normas, la cual deriva en un proceso disciplinario y/o penal, según el caso y las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes.

Tabla 1.

Reconocimientos y estímulos según el acuerdo 22-2014 de la Corte Suprema de Justicia	
Reconocimientos o galardones: - Reconocimiento al Compromiso, Excelencia e Integridad Institucional Art. 3, 8-11	**Estímulos:** -Becas de estudio, totales o parciales, para educación curricular o extracurricular -Programas de pasantía - Intercambios Arts. 5 - 7

Fuente: elaboración propia con base en Corte Suprema de Justicia. Acuerdo 22-2014, Reglamento del Sistema de Consecuencias del Sistema de Integridad Institucional del Organismo Judicial.

A continuación, se presentan los aspectos generales y parámetros de evaluación de los reconocimientos y los estímulos:

Reconocimiento al compromiso, excelencia e integridad institucional

Se otorga a quienes demuestren esfuerzo, trabajo, compromiso, excelencia en el desempeño y que en su actuar manifiesten y promuevan el cumplimiento de la misión, visión con sustento en valores y principios del Sistema de Integridad y las Normas de Comportamiento Ético del Organismo Judicial.

Se entrega: un pin y un diploma en un acto público, con toda la publicidad del caso por los medios de comunicación al alcance. Además, la Gerencia de Recursos Humanos y el Consejo de la Carrera Judicial implementarán un Libro de Oro y un registro digital que incluya la resolución del pleno de la CSJ, donde consta el reconocimiento. Además de su inclusión en el expediente personal.

Los galardonados pueden ser: jueces y magistrados de la Corte de Apelaciones, personal auxiliar judicial y personal administrativo y técnico.

Comité de evaluación: Propondrá y seleccionará a los funcionarios y empleados en condiciones de ser beneficiarios. El Comité está integrado por los mimos integrantes del Consejo Consultor, con excepción del coordinador del Departamento de Comunicación Social.

Los requisitos para ser beneficiarios[13] **son:**

- Haberse desempeñado en el Organismo Judicial, por un tiempo de servicio no inferior a 2 años.

[13] Corte Suprema de Justicia. Acuerdo 22-2014 que contiene el Reglamento del Sistema de Consecuencias del Sistema de Integridad Institucional del Organismo Judicial. Artículo 10.

- No registrar sanciones disciplinarias en el último año inmediato anterior a la fecha de postulación. En caso de ser sancionado disciplinariamente durante cualquier etapa del proceso de selección será causal de exclusión.
- Acreditar nivel de excelencia en las evaluaciones del desempeño en los últimos 2 años anteriores a la postulación, cuando corresponda.
- No haber sido sujeto de traslados motivados.

Los criterios de evaluación son:

- Evaluación del desempeño, con resultados de excelencia, de los dos años anteriores
- Diagnóstico de relaciones laborales del candidato con sus superiores, pares y subalternos si los tuviere, el cual deberá ser valorizado de conformidad con el informe presentado por el personal de la Gerencia de Recursos Humanos.
- Denuncias y procesos, se tomará como base la valoración de este aspecto lo regulado en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del OJ.
- Méritos académicos, que serán tomados en cuenta como un indicador de superación y crecimiento personal e institucional.
- Aportes novedosos al sistema de administración de justicia.

Aprobación: corresponde al pleno de la Corte Suprema de Justicia.

Estímulos

Constituyen premios orientados a reconocer a los servidores de justicia del Organismo Judicial que sean postulados por sus acciones en el servicio a las usuarias y usuarios de la institución, sustentadas en la integridad y la ética. Estos premios son personales e intransferibles.

Condiciones para su otorgamiento y goce:

- El goce de los estímulos debe realizarse dentro del año en que fue otorgado el galardón, en caso contrario, se perderá este derecho. A tales efectos, el órgano jurisdiccional o dependencia administrativa a la que pertenezca la galardonada o el galardonado, adoptará las medidas necesarias para otorgar los permisos que correspondan.
- La asignación del tipo de estímulo se hará considerando la elección que proponga el galardonado, quien escogerá uno de los que el Organismo Judicial determine otorgar cada año.
- En el caso de becas de cualquier nivel educativo, el centro de estudios escogido por el beneficiario deberá estar reconocido por la autoridad competente.
- Cuando se trate de estudios de postgrado, estos deberán estar relacionados con las funciones del cargo.

El Organismo Judicial cubrirá los gastos correspondientes a las entidades educativas o programas de pasantías o intercambio de experiencias, según sea el caso, una vez que las entidades o instituciones hayan aceptado por escrito ofrecer el servicio al beneficiario.

Como puede notarse, hay un reglamento específico que establece los criterios de evaluación y los procedimientos para otorgar los reconocimientos y estímulos en el marco del sistema de integridad. Sin embargo, esto no es tan claro a nivel de difusión y percepción de los funcionarios. En varias entrevistas se identificó la premiación que el Organismo Judicial otorga a los funcionarios judiciales por los años de servicio. También se mencionó el reconocimiento de integridad o por una prestación adecuada del servicio,

reconocimiento a los mejores estudiantes en los cursos para ser juez de paz o de instancia, entre otros, pero a grandes rasgos, sin mencionar el Reglamento de Consecuencias del Sistema de Integridad Institucional. Gabriela Contreras opina que el sistema de incentivos debe ir de la mano con la carrera judicial. Ya que concebirlos de forma separada genera duplicidad y se pierde su objetivo.

En general hay una percepción negativa sobre los incentivos. Los reconocimientos por antigüedad fueron criticados por su pertinencia, ya que se opina que no sería adecuado premiar a alguien que ha estado en el OJ por veinte años si su desempeño ha sido deficiente.

A pesar de que la existencia de incentivos normados, hay una percepción por parte de los funcionarios judiciales de una falta de incentivos reales y objetivos para premiar su trabajo. En este caso el funcionario judicial que prestó su entrevista en calidad confidencial expresó[14] que, en general, no conocían los criterios para poder ser considerados dentro de esos reconocimientos. Algunos han sido entregados a personas muy nuevas, que nadie conoce, por lo que no se sabe cuál es su desempeño de las personas.

En general se percibe una falta de transparencia en el manejo de estos incentivos. Por lo cual, ante la perspectiva de algunos funcionarios, se ha desnaturalizado su objetivo, ya que crea recelos entre el personal y genera desanimo por la injusticia y obscuridad que se percibe en el proceso.

1.1.5 Capacitación

Del informe de capacitaciones que entregó la Escuela de Estudios Judiciales, que se adjunta como anexo, puede verificarse que desde 2012 se han facilitado jornadas o talleres de socialización del Sistema de Integridad Institucional del Organismo Judicial, en distintas áreas como: Guatemala, Alta Verapaz, Izabal, Retalhuleu, Jutiapa y Quetzaltenango. También se reporta un programa dirigido a la enseñanza de la Ley contra la Corrupción, decreto número 31-2012, del Congreso de la República, que se desarrolló durante varias jornadas en el primer semestre de 2013 y algunas jornadas en marzo y abril de 2014. Llama la atención que este programa solamente se enfocó en Chiquimula.

Todas estas jornadas han tenido públicos distintos, desde funcionarios judiciales, auxiliares judiciales, aspirantes a jueces de paz y primera instancia y personal administrativo.

Yassmín Barrios considera que la Escuela de Estudios Judiciales ha tenido procesos formativos de gran valor, con el apoyo de organismos internacionales. Recuerda que ella es de la primera generación de la Escuela y que recibió un proceso muy completo para desempeñarse como juez. Pero opina que no se le puede dejar todo a la Escuela, ya que las calidades éticas de la persona se forman desde su hogar y centros de estudio.

Margarita Marroquín enfatizó que cada proceso de formación que imparte la Escuela comienza por el tema ético. También se capacita a los jueces que están en formación inicial sobre el sistema de integridad.

De 2012 a 2013 se reportan 18 jornadas de socialización del Sistema de Integridad Institucional, además de talleres sobre el mismo tema o relativos a la validación de la cultura institucional. En 2014 se impartieron dos jornadas más de socialización, por lo que en total fueron 20 jornadas.

[14] Entrevista otorgada bajo garantía de confidencialidad, realizada el 13 de diciembre de 2017.

En febrero de 2014 empezó la impartición del taller de normas éticas institucionales, sobre la difusión de las Normas de Comportamiento Ético del Organismo Judicial. Se inició la inducción a formadores nacionales que se impartió en febrero y marzo de 2014, dirigido a funcionarios judiciales, auxiliares y personal administrativo en Guatemala.

Se impartieron trece cursos de inducción a promotores de integridad, dirigidos especialmente a personal auxiliar y administrativo, en algunos casos a funcionarios judiciales. Estos se concentraron predominantemente en Guatemala, pero también ser reportan eventos en Quetzaltenango y Chiquimula. Margarita Marroquín acentúa que se dio el proceso de formación de formadores y promotores de integridad, que son jueces y magistrados que contribuirán a replicar el sistema. Según Marroquín se capacitó a varios profesionales, pero lamentablemente muchos de ellos ya no están en el Organismo Judicial o fueron cambiados de áreas. Agregó que se piensa retomar el proceso en 2018.

Como podrá verse en los anexos, no se reportan capacitaciones sobre estos temas durante 2015. En 2016 y los primeros meses de 2017 todos los eventos formativos reportados están relacionados con el programa "La Transformación está en Mí" que fue realizado en cooperación con la asociación Guatemala Próspera. La mayoría de los talleres se denominan: taller formador de formadores, la transformación está en mí; con una metodología para dirigir mesas redondas, principios y leyes de ese programa. Los cuales estuvieron ubicados en: Guatemala, Quetzaltenango y Chiquimula.

El 15 de febrero de 2018 se llevó a cabo la graduación de dicho diplomado en la Sala de Vistas de la Corte Suprema de Justicia y en el mismo evento se dio el lanzamiento de la Campaña "Viviendo Nuestros Valores" de la Unidad Ejecutora del SIIOJ. Entre los mensajes que se esgrimieron en esa graduación se proyectó un video con imágenes de distintos funcionarios públicos que participaron en una campaña de oración por Guatemala en años pasados.

Conviene resaltar que en ese video se proyectó significativamente la imagen del presidente del Organismo Ejecutivo, Jimmy Morales. En el marco de los conflictos institucionales en los que se ha visto involucrado el señor presidente de la República y considerando que algunos de sus parientes tienen procesos penales abiertos, que son de gran relevancia mediática; se considera que debe tenerse mayor precaución con las campañas comunicacionales dirigidas a funcionarios judiciales y en general a personal del Organismo Judicial, sobre todo en el ámbito de un evento que promueve la ética institucional, que también tiene un componente importante de percepción de integridad.

Luego del proceso formativo de "La Transformación está en Mí" en marzo y diciembre de 2017 se reportaron otros procesos relativos a cursos sobre las Normas de Comportamiento Ético y deontología jurídica aplicada a la función jurisdiccional. Estos últimos dirigidos a magistrados de la nueva Sala de Mayor Riesgo.

Según lo expuesto, hay evidencia de esfuerzos importantes para promover la ética desde los procesos formativos que imparte la Escuela de Estudios Judiciales y también hay esfuerzos por llevar esos procesos formativos al interior de la República. Sin embargo, todavía persisten muchos retos para hacer que estos procesos sean accesibles a nivel de país. Por otro lado, es importante que haya continuidad y actualización de los contenidos y que sean impartidos por personas con altos niveles de profesionalismo, pero también de ética, haciendo mérito a los temas.

Se preguntó a la Escuela de Estudios Judiciales si ha impartido cursos o procesos formativos a integrantes del régimen disciplinario del Organismo Judicial. Ante lo cual informó[15] que ha llevado a cabo capacitaciones en la materia a nivel general para el personal administrativo y técnico del Organismo Judicial, sin embargo, no lo ha hecho específicamente para integrantes de los órganos disciplinarios.

Al respecto, la Unidad Ejecutora del Sistema de Integridad Institucional se pronunció en el mismo sentido, solo con la aclaración, de que llevaron a cabo el "(…) el diplomado "La Transformación está en Mí" relacionado con principios y valores éticos con énfasis en liderazgo, el mismo tiene una duración de 30 semanas, dirigido a todo el personal y está siendo impartido a través de mesas redondas"[16].

Entre las falencias del antiguo sistema, que es importante sanear está la falta de capacitación y competencias específicas de los integrantes de los órganos disciplinarios para ejercer sus puestos. Se requiere que tengan un conocimiento profundo del Organismo Judicial, así como en materia administrativo-laboral y sería idóneo que conozcan métodos especiales de investigación, especialmente en el caso de la Supervisión General.

El presidente de la Junta de Disciplina Judicial, Gabriel García Luna[17], mencionó que en una ocasión hubo una iniciativa para coordinar un proceso formativo entre la Escuela, la Supervisión y la Junta, pero no se pudo concretar. Opina que es importante que se creen cursos de capacitación que los involucren, especialmente a los supervisores, que los fortalezcan en temas como métodos especiales de investigación y que sean personas de gran expertis en materia administrativo-disciplinaria.

Hay varias capacitaciones que tratan el tema ético, pero aún hay vacíos importantes en cuanto a los procesos formativos a las personas que están incluidas en los órganos disciplinarios, especialmente de la Supervisión.

Oswaldo Samayoa[18], consultor del Centro de Estudios de Guatemala, afirma que las mallas curriculares son muy cambiantes, de acuerdo con el director encargado, por lo que no se puede asegurar la inclusión permanente de ciertos temas. Es importante que las capacitaciones sean resultado de una adecuada planificación e identificación de las necesidades institucionales. Además, es fundamental asegurar la inclusión continua de ciertos temas, como ejes transversales de trabajo, pero teniendo en cuenta los adelantos de la disciplina y las mejoras que puedan aplicarse a los procesos.

En el tema de capacitaciones también se consultó a la Escuela si contaba con el registro de datos por género de los participantes en los eventos formativos. A continuación, se presentan la distribución por género de los participantes de capacitaciones que ha ofrecido la Escuela de Estudios Judiciales.

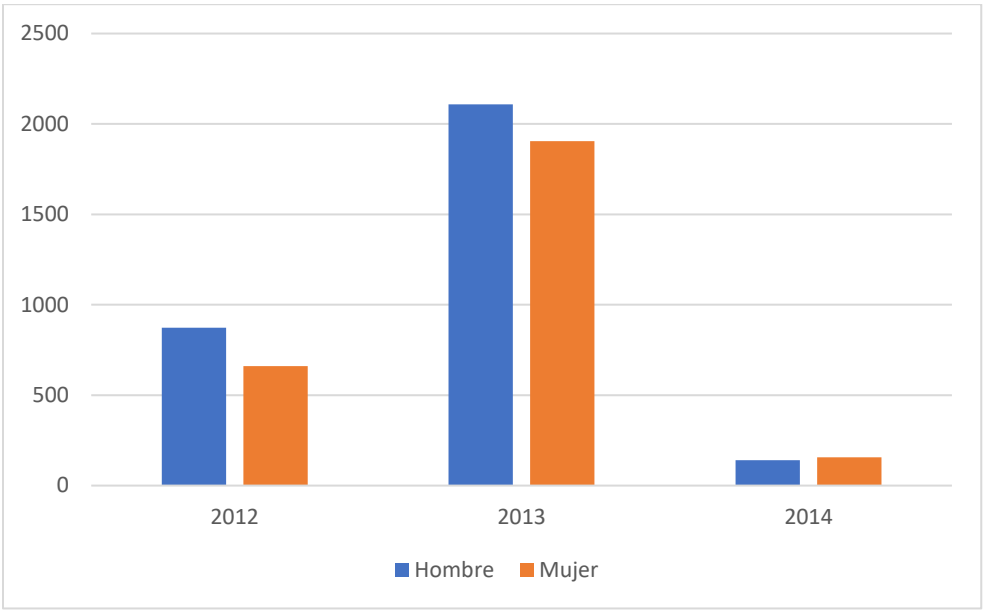
Sin embargo, cabe acotar que esta información fue proporcionada posteriormente y fue entregada bajo otro formato por lo cual no necesariamente se corresponde de manera

[15] Unidad de Información Pública del Organismo Judicial. Solicitud 127-2018, febrero 2018. Oficio número 153-2018/SERV signado por Saúl Estuardo Reyes Valenzuela, coordinador general, encargado del despacho de Dirección, Escuela de Estudios Judiciales.
[16] Unidad de Información Pública del Organismo Judicial. Solicitud 127-2018, febrero 2018. Oficio 0023-2018/UE-SIIOJ MHHM/lefl signado por Manglio Heriberto Hernández Monzón, coordinador I de la Unidad Ejecutora del Sistema de Integridad Institucional del Organismo Judicial.
[17] Entrevista a Gabriel García Luna, presidente de la Junta de Disciplina Judicial realizada el 01 de febrero de 2018.
[18] Entrevista a Oswaldo Samayoa consultor del Centro de Estudios de Guatemala (CEG) realizada el 15 de diciembre de 2017.

idéntica con los datos referidos anteriormente. Además, en este caso si se reportan capacitaciones en el año 2015, aunque escasas.

Diagrama 2.

Género de los participantes en capacitaciones sobre temas de integridad institucional



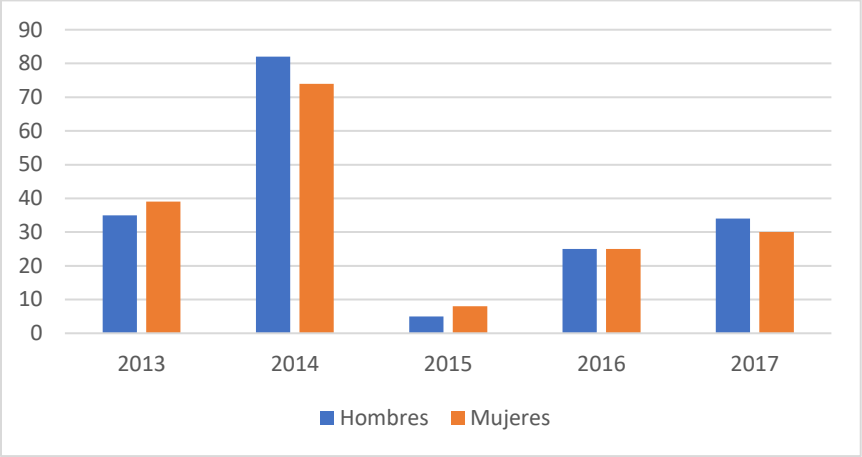
Fuente: Unidad de Información Pública. Solicitud 681-2018, marzo 2018. Oficio número 594-2018/DLNF/ss signado por Dora Lizett Nájera Flores directora de la Escuela de Estudios Judiciales.

La Escuela de Estudios Judiciales reportó que en las capacitaciones sobre temas de integridad institucional que se impartieron de 2012 a 2014 fue más predominante la participación de los hombres. Salvo en 2014, que hubo una ligera diferencia a favor de la participación de las mujeres.

En las capacitaciones impartidas en temas de normas éticas institucionales del Organismo Judicial correspondientes a los años 2013 al 2017, la tendencia se mantuvo bastante similar, hubo años en los que el número de hombres asistentes a las capacitaciones fue superior como en 2014 o 2017. Otros años en que las asistentes mujeres superaron a los hombres como en 2013 y 2015. Mientras que el año 2016 muestra paridad en el número de participantes por género.

Diagrama 3.

Género de los participantes en las capacitaciones en temas de normas éticas institucionales

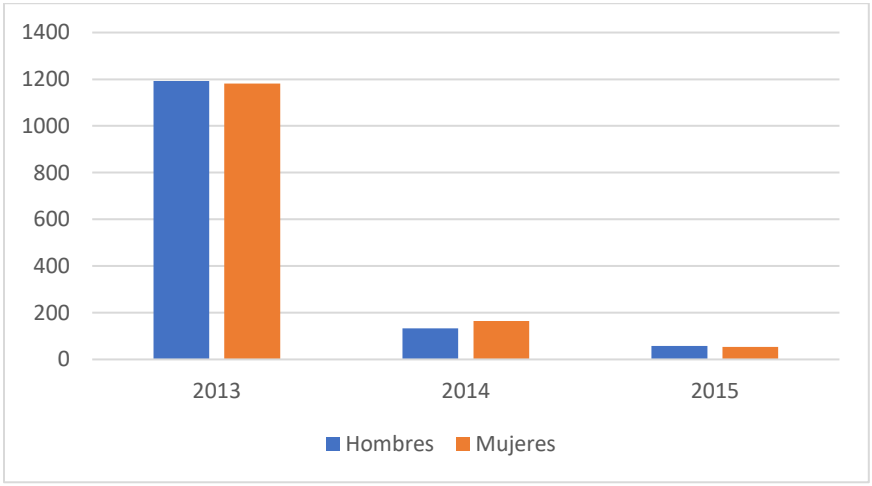


Fuente: Unidad de Información Pública. Solicitud 681-2018, marzo 2018. Oficio número 594-2018/DLNF/ss signado por Dora Lizett Nájera Flores directora de la Escuela de Estudios Judiciales.

En los procesos formativos referentes a la Ley contra la Corrupción, los resultados fueron muy similares, como lo muestra la siguiente gráfica.

Diagrama 4.

Género de los participantes en las capacitaciones sobre la Ley contra la Corrupción



Fuente: elaboración propia con información de la Unidad de Información Pública. Solicitud 681-2018, marzo 2018. Oficio número 594-2018/DLNF/ss signado por Dora Lizett Nájera Flores directora de la Escuela de Estudios Judiciales.

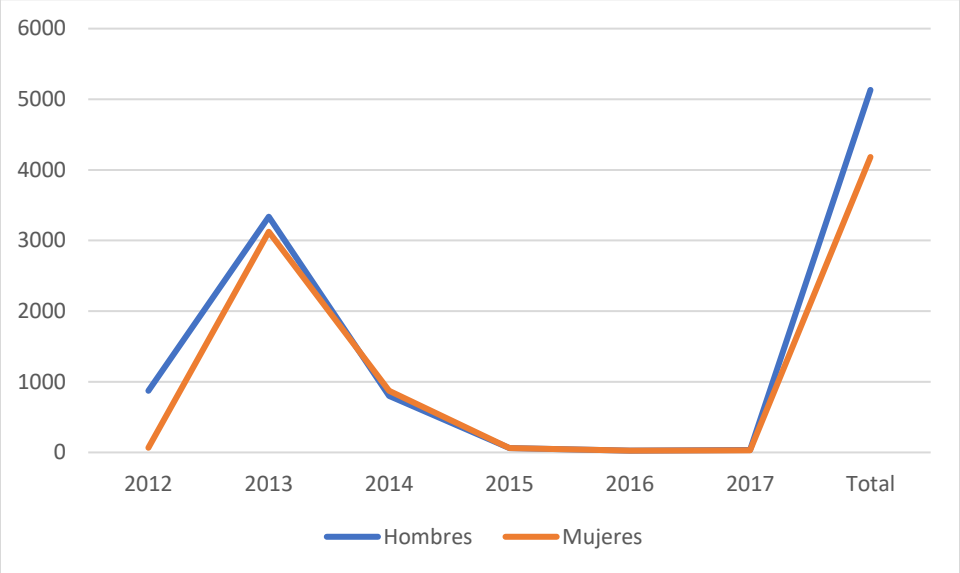
Además de los eventos de capacitación que representan las gráficas, la Escuela de Estudios Judiciales también reportó un programa de inducción de promotores de integridad

realizado en 2014. En total, a los eventos asistieron 447 hombres y 479 mujeres, de un total de 926 participantes. Siendo más predominante la presencia femenina en esos eventos.

La siguiente gráfica muestra el total de hombres y mujeres que participaron en todas las capacitaciones descritas, durante los años reportados por la Escuela de Estudios Judiciales, en distintos temas relacionados con la ética institucional en el Organismo Judicial.

Diagrama 5.

Género de los participantes en capacitaciones sobre temas ético-institucionales de los años 2012 a 2017



Fuente: elaboración propia con información de la Unidad de Información Pública. Solicitud 681-2018, marzo 2018. Oficio número 594-2018/DLNF/ss signado por Dora Lizett Nájera Flores directora de la Escuela de Estudios Judiciales.

Como puede apreciarse en la gráfica el número de participantes hombres y mujeres es bastante similar, hay años en los que se logra una participación importante de mujeres, sin embargo, puede apreciarse que persiste una brecha en la participación femenina. El artículo 2 de la Ley de la Carrera Judicial, decreto 32-2016, enfatiza que, en todos los procesos relativos a la carrera judicial, debe garantizarse la equidad de género y étnica. Además, constituyen enfoques de política judicial, por lo que los esfuerzos de la Escuela por lograr la paridad en el género de los asistentes son plausibles.

1.2 Régimen disciplinario

En este apartado se hará alusión especial al régimen disciplinario encargado de los funcionarios judiciales. La carrera judicial es el gran parangón del régimen disciplinario. Establece el régimen que regula el ingreso, permanencia, promoción, ascenso, traslados, prestaciones, capacitación y formación profesional inicial y continua, evaluación del desempeño, régimen disciplinario y mecanismos de exclusión, etc. Por lo que todos los componentes de la carrera judicial debieran funcionar coordinados e integrados, porque responde a un mismo sistema.

El órgano rector de la carrera es el Consejo de la Carrera Judicial que, según la nueva ley, gozará de independencia funcional[19] en el desempeño de sus atribuciones. El Consejo debe auxiliarse de la Supervisión General de Tribunales, la Junta de Disciplina Judicial y la Junta de Disciplina Judicial de Apelación, entre otros órganos.

El Consejo es el ente que puede remover a los integrantes titulares y suplentes de estos órganos, para lo cual requieren el voto de cinco de los miembros[20], mediante un procedimiento que asegure el derecho de defensa y el debido proceso, conforme a una decisión debidamente fundada. Sin embargo, conviene recordar que estas disposiciones son relativamente nuevas y surgen con la nueva Ley de la Carrera y sus reformas.

A manera de antecedente, la creación[21] de la Supervisión General de Tribunales se dio con el decreto número 74-70 el Congreso de la República de Guatemala, el 21 de octubre de 1970. Era la Corte Suprema de Justicia la que sancionaba y dictaba resoluciones administrativas. Sin embargo, a partir de su creación, la Supervisión General inició con la construcción de las investigaciones, que podía iniciar a requerimiento de los usuarios o de autoridades superiores.

Con el decreto 41-99, antigua Ley de la Carrera Judicial se incorporó a la Junta de Disciplina Judicial y la Unidad de Régimen Disciplinario. La Supervisión informó que desde ese suceso iniciaba sus casos a requerimiento de estos entes o de autoridades superiores y es hasta la entrada en vigor del decreto 32-2016, que se robustece a la Supervisión y se independiza de la presidencia de la Corte Suprema de Justicia, en su diseño institucional. Además, se le otorga la facultad de iniciar investigaciones de oficio, sin requerimiento previo, entre otras.

Expertos[22] consideran que la motivación de la creación de este sistema fue promover la independencia de los órganos disciplinarios, que había estado muy comprometida por diseño institucional anterior. Sin embargo, opinan, que hay fuerzas que aún se resisten a estos cambios.

Las modificaciones que ha incorporado la nueva Ley de la Carrera Judicial han fortalecido los procesos de selección de funcionarios, aunque su implementación, aún es un reto, pues no se ha logrado plenamente y ha presentado numerosas problemáticas.

Andy Javalois, opina que hay mucha expectativa en torno a la nueva ley, especialmente en cuanto al fortalecimiento de los órganos disciplinarios, y la integración del Consejo de la Carrera con personas ajenas al Organismo Judicial. Resalta que algunas de las motivaciones de estas modificaciones son las demandas de la sociedad civil organizada y de instituciones internacionales. Sin embargo, opina que mientras no cambien ciertos aspectos estructurales de la carrera judicial, que están establecidos constitucionalmente, cualquier cambio quedará incompleto.

Expertos[23] consideran que el marco normativo es novedoso, pero el riesgo es cómo se va a implementar para sentar las bases de una nueva institucionalidad.

[19] Congreso de la República de Guatemala. Ley de la Carrera Judicial, decreto 32-2016. Artículo 4.
[20] Ibid. Artículo 6 c).
[21] Unidad de Información Pública del Organismo Judicial. Solicitud 127-2018, febrero 2018. Oficio número 29-2018 SGT signado por Irma del Rosario Castro Juárez supervisora general de Tribunales.
[22] Entrevista a experta en temas de justicia otorgada bajo garantía de confidencialidad el 18 de enero de 2018.
[23] Entrevista a experta en temas de justicia otorgada bajo garantía de confidencialidad el 18 de enero de 2018.

A continuación, se exponen a los distintos órganos que integran el régimen disciplinario de acuerdo con las disposiciones de la nueva Ley de la Carrera Judicial, con las aclaraciones ya referidas.

1.2.1 Supervisión General de Tribunales

El artículo 11 de la Ley de la Carrera Judicial establece que la Supervisión estará a cargo de un Supervisor General y se integrará con personal técnico y especializado para realizar sus funciones.

Las funciones de la supervisión son las siguientes:

- **De prevención:** debe identificar las necesidades del servicio tomando en cuenta aspectos socioculturales del lugar, así como determinar la existencia de indicios de hechos constitutivos de faltas, mediante la realización de visitas periódicas que deberán ser practicada a todos los tribunales, de conformidad con una planificación anual aprobada por el Consejo de la Carrera Judicial y en el marco de su función estrictamente administrativa. En caso de tener indicios de faltas disciplinarias, se pondrán en conocimiento de la Junta de Disciplina. Las necesidades que se identifiquen para la eficiente gestión del despacho judicial se pondrán en conocimiento del Consejo de la Carrera Judicial y la Unidad de Evaluación del Desempeño.
- **De investigación:** tiene a su cargo la investigación de los hechos que tenga conocimiento o le sean denunciados.

La Supervisión General de Tribunales también debe obedecer a los criterios de descentralización del servicio que se realice con las juntas. El supervisor debe cumplir con los méritos de capacidad, idoneidad y honradez, dispuestos en el artículo 113 de la Constitución Política.

Entre las propuestas Patricia Lainfiesta[24], supervisora adjunta de la Supervisión General de Tribunales, considera que debe haber reuniones de coordinación entre los distintos órganos que integran el régimen.

1.2.2 Juntas de Disciplina Judicial

Son órganos colegiados de carácter permanente y administrativa-disciplinario, que tienen a su cargo el conocimiento de las faltas cometidas por jueces y magistrados[25]. Sus miembros deben actuar con total independencia, imparcialidad y transparencia.

Está integrada por tres titulares y tres suplentes, que se eligen conforme a un proceso de oposición, para un período de cinco años. La elección de la presidenta o presidente se realizará por sorteo público, por el Consejo de la Carrera Judicial y desempeñará su cargo por el mismo período de cinco años. Los integrantes de la Junta deben cumplir los mismos requisitos que se necesitan para ser magistrados de la Corte Suprema de Justicia, con preferencia de los candidatos que tengan experiencia de al menos cinco años en la judicatura o magistratura. Todos los aspirantes a integrar la Junta de Disciplina Judicial o la Junta de Disciplina Judicial de Apelaciones deben cumplir con los méritos de capacidad, idoneidad y honradez, de conformidad con el artículo 113 de la Constitución Política de la República.

[24] Entrevista a Patricia Lainfiesta, supervisora adjunta de la Supervisión General de Tribunales realizada el 05 de febrero de 2018.
[25] Congreso de la República de Guatemala. Ley de la Carrera Judicial, decreto 32-2016. Artículo 9, a).

Las prohibiciones, impedimentos, excusas y recusaciones le son aplicables las disposiciones de la Ley del Organismo Judicial.

El Consejo de la Carera debe integrar juntas regionales, de acuerdo con las necesidades, atendiendo a criterios geográficos, de carga de trabajo, de materia u otros que sean pertinentes. Debe favorecerse la descentralización del servicio para promover la facilidad en el acceso.

Gabriel García Luna[26], presidente de la Junta de Disciplina Judicial, comentó que hay una mala comprensión del procedimiento disciplinario y de la institucionalidad creada a su cargo, incluso de parte de juristas. Aseveró que consideran que la Junta tiene algún rol inquisitivo e investigativo, mientras que su acción se limita a juzgar las pruebas presentadas por la Supervisión General y por los denunciantes. Aclara que, en el marco de su labor, utilizan muchos de los principios garantistas del proceso penal, en beneficio de los derechos de las partes, sin embargo, no debe olvidarse que los procesos disciplinarios son de naturaleza administrativa.

La Junta de Disciplina Judicial tiene las siguientes atribuciones[27]:

- Conocer de las faltas administrativas que sean denunciadas
- Imponer las sanciones que establece la ley de acuerdo con los principios de legalidad y debido proceso
- Llevar un registro estadístico público de faltas y sanciones y remitirlo de manera semestral al Consejo de la Carrera Judicial
- Cuando la sanción que corresponda sea la destitución del funcionario, remitir el expediente respectivo al Consejo de la Carrera Judicial para que resuelva lo que corresponda.
- Remitir al Consejo de la Carrera Judicial, para el registro personal de cada juez y magistrado, las sanciones que les hayan sido impuestas, así como las recomendaciones de destitución.

1.2.3 Junta de Disciplina Judicial de Apelación

Es el órgano colegiado con carácter permanente y administrativo, encargado de conocer en segunda instancia las resoluciones definitivas emitidas por la Junta de Disciplina Judicial[28]. Al igual que la Junta de Disciplina Judicial, debe actuar con total apego a la independencia, imparcialidad y transparencia.

Las funciones de esta Junta han sido desempeñadas por el Consejo de la Carrera Judicial, pero es fundamental que se dé la transferencia plena, ya que la creación de esta Junta de Apelaciones puede dotar a la estructura institucional de mayores garantías de independencia, especialidad y respeto al debido proceso. La Junta se integra con tres titulares y tres suplentes, mediante proceso de oposición. También duran cinco años en sus funciones y la presidencia se elige por sorteo público. Para ser miembro titular o suplente se requieren los mismos requisitos que para ser magistrado de la Corte Suprema de Justicia.

1.2.4 Consejo de la Carrera Judicial

Aunque el Consejo de la Carrera Judicial no figura como un órgano disciplinario, sí tiene algunas funciones específicas relacionadas con esta materia, que se mencionan a continuación.

[26] Entrevista a Gabriel García Luna, presidente de la Junta de Disciplina Judicial realizada el 01 de febrero de 2018.
[27] Congreso de la República de Guatemala. Ley de la Carrera Judicial, decreto 32-2016. Artículo 10.
[28] Ibid. Artículo 9 b).

Según el artículo 49 del decreto 32-2016, en caso de que se aplique la destitución a un funcionario judicial, ya sea juez o magistrado, la sanción debe ser impuesta por el Consejo de la Carrera Judicial y ejecutada por la Corte Suprema de Justicia o por el Congreso de la República, según se trate de un juez o magistrado, a recomendación de la Junta de Disciplina Judicial.

II. Autonomía institucional, financiera y política

Esta categoría tiene como fin dar cuenta del grado en el que 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 norma por la que fue creada cada unidad, modo de designación de titulares de cada unidad, 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.

2.1 Sistema de Integridad Institucional

En el caso del SIIOJ no puede hablarse de autonomía como tal, porque no fue concebido bajo esa óptica, sino que al contrario depende directamente del presupuesto de la presidencia de la Corte Suprema de Justicia y su creación también responde a un acuerdo de la Corte, en este caso el 49-2013.

El Consejo Consultor es la autoridad rectora, cuenta con la representación de diversos sectores del Organismo Judicial, sin embargo, la operatividad del sistema descansa en la Unidad Ejecutora. La Unidad Ejecutora está sujeta al el Consejo Consultor y todas sus acciones deben ser aprobadas, para poder implementarse. Por lo cual el Sistema de Integridad, también está vinculado a las políticas de las autoridades que estén al mando y esto hace que sus esfuerzos e iniciativas en ocasiones no tengan continuidad, ya que dependen de las prioridades identificadas por cada autoridad.

El SIIOJ como política judicial, y su estructura orgánica, son dependientes de la presidencia de la CSJ. Sin embargo, es relevante que el sistema se vaya fortaleciendo paulatinamente, con más personal, que cuente con procesos formativos y de inducción, que les permitan alcanzar los objetivos para los que fue creado el sistema. También es de vital importancia que se fortalezcan los canales de coordinación con otras dependencias y con los órganos disciplinarios, en lo que sea pertinente.

2.2 Régimen disciplinario

El nuevo diseño institucional que contiene la Ley de la Carrera Judicial, decreto 32-2016, goza de diversas bondades sobre el anterior y tiene como objetivo promover la autonomía e independencia de los órganos disciplinarios.

Una de las mayores falencias del régimen disciplinario en el sistema anterior era que tanto la Junta como la Supervisión dependían en gran medida de la Corte Suprema de Justicia, por lo que no contaban con la independencia adecuada. Por otro lado, los integrantes de los órganos disciplinarios no necesariamente contaban con las calidades y los conocimientos necesarios sobre sistemas administrativo-disciplinarios, sino que eran seleccionados por otros métodos. Por ejemplo, la Junta era elegida por sorteo, lo cual implicaba que la elección no implicaba ni la voluntad de la persona, ni su idoneidad para el cargo. En este ámbito es fundamental que los concursos de oposición que se celebren se encaminen a buscar a los candidatos adecuados, teniendo en cuenta las competencias profesionales y éticas necesarias.

Gabriel García Luna indica que la autonomía de la Junta de Disciplina Judicial debe valorarse al nivel de la independencia judicial.

Respecto a la Supervisión, bajo el modelo actual, hay una total ausencia de mecanismos institucionales para asegurar su autonomía, sin embargo, habrá que evaluar su desarrollo paulatinamente con la transición al nuevo esquema. Bajo garantía de confidencialidad, se testificó que la Supervisión desde hace muchos años ha sido objeto de solicitudes indebidas. Andy Javalois opina que la Supervisión era visualizada con un ente para realizar una persecución selectiva. Añade que la autonomía depende de cada caso, ya que aquellos donde están implicadas altas autoridades, presentan mayores dificultades para su juzgamiento.

Oswaldo Samayoa considera que para que todos estos órganos tengan autonomía funcional se requeriría que sus directores fueran entes externos o que al menos tengan independencia financiera, independencia en la selección de su personal, en la creación de su normativa interna y procedimientos, entre otros. Gabriela Contreras opina que es muy complicado hablar de autonomía si estas unidades están coartadas por las máximas autoridades de las instituciones. Que sería lo que en el marco de este documento hace referencia a la autonomía política.

Expertos[29] consideran que se eliminó la participación de la Corte Suprema de Justicia, en la medida de lo posible, porque era popular escuchar que algunos magistrados giraban instrucciones sobre los procedimientos disciplinarios, generando afectación a la independencia de estos órganos. Su selección, tanto de la Supervisión General de Tribunales, como de la Junta de Disciplina Judicial y la Junta de Apelaciones, tienen como objetivo que el Consejo de la Carrera Judicial elija a los funcionarios a través de concursos de oposición y que las personas que integren las juntas se dediquen a su función administrativo-disciplinaria.

La autonomía del régimen disciplinario sigue siendo comprendida como la ausencia de presiones externas por parte de las autoridades de turno, sin embargo, no se le da relevancia a las garantías normativas o institucionales que permitan asegurar esa autonomía.

[29] Entrevista a experta en temas de justicia otorgada bajo garantía de confidencialidad el 18 de enero de 2018.

La norma que da vida a estos órganos tiene rango legislativo, el decreto 32-2016. Según esta ley, la designación de titulares debe llevarse a cabo en el marco de un proceso de oposición, dirigido por el Consejo de la Carrera Judicial y debe buscar los méritos de capacidad, idoneidad y honradez conforme al artículo 113 de la Constitución. Este debería constituir un gran avance, porque bajo el antiguo esquema, había una selección por sorteo de las personas que integrarían la Junta de Disciplina Judicial, mientras que, en el nuevo, se da un ingreso voluntario, por la participación y sometimiento a un proceso de oposición.

Los integrantes tanto titulares como suplentes, pueden ser removidos por el Consejo de la Carrera Judicial, respetando un proceso que asegure todas las garantías a la persona. Quizá esto podría ser evaluado como una debilidad en el diseño, pues de alguna manera establece una jerarquía respecto del Consejo, sin embargo, deben preverse los mecanismos de remoción de funcionarios, porque hay ocasiones en que se hace meritorio el uso de estos procedimientos. Sin embargo, en este sentido sería fundamental la participación de sociedad civil en el ejercicio de la auditoría social, para asegurar que estos mecanismos no se utilicen como medio de presión contra los funcionarios.

Las decisiones de la Junta de Disciplina Judicial deben ser apeladas ante la Junta de Disciplina Judicial de Apelación, por lo que se cuenta con un órgano independiente y específico para impugnar las resoluciones. Sin embargo, esta transición aún no se implementado plenamente, por lo cual las apelaciones han sido conocidas por el Consejo de la Carrera Judicial, que tiene otras funciones.

No obstante, ante un diseño institucional con garantías de independencia, a nivel presupuestario, aún están sujetos a una designación, como parte del presupuesto del Consejo de la Carrera Judicial. Como se expondrá en el siguiente apartado, la Dirección del Presupuesto del Organismo Judicial informó que proporcionan un estimado del mismo, porque este está inmerso en el presupuesto del Consejo, ya que no existe separación presupuestaria por Junta.

Las facultades de investigación están designadas a la Supervisión General y las de sanción a la Junta de Disciplina Judicial, es positivo que haya una separación entre el ente investigador y el que conoce los casos. Empero, la percepción sobre la autonomía de estos entes no es muy alentadora, especialmente en el caso de la Supervisión General, en que varios actores aludieron a la manera en que ha sido utilizada o manipulada por altas autoridades. Además de esta percepción, la carga de trabajo de la Supervisión es muy amplia y su personal y equipo no son proporcionales para cubrirla. Por lo cual, en este sentido la debilidad de la Supervisión a nivel de recursos humanos puede ser una de las maneras indirectas de coartar su autonomía.

En general, se identificó que hay una impresión de injusticia o arbitrariedad en el uso de los sistemas disciplinarios. Ya que se percibe que hay una cuota considerable de impunidad cuando debió darse la sanción, mientras que hay represión o movimiento innecesario del sistema cuando no se necesita.

El diseño del régimen disciplinario bajo el decreto 32-2016, contiene garantías a nivel institucional para promover la autonomía de los órganos disciplinarios, sin embargo, esto dependerá de su adecuada implementación y monitoreo, porque aún es un reto pendiente. Sin embargo, esta autonomía institucional puede verse mermada por la falta de recursos que imposibiliten la realización efectiva del trabajo.

Sin embargo, estos órganos no cuentan con autonomía financiera y la percepción de autonomía política es muy pobre, por lo cual, es imperativo fortalecer su independencia,

para que cumplan su cometido, en beneficio de una justicia imparcial, pronta y cumplida. Es fundamental que las autoridades del Organismo Judicial tengan una política de transparencia y de cero tolerancia a la corrupción, que esté proyectada tanto a nivel interno como externo, para que también mejore la credibilidad de la población en el sistema.

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.

3.1 Sistema de integridad institucional

Según el artículo 7 del Acuerdo 49-2013 de la Corte Suprema de Justicia, la Unidad Ejecutora debe contar con un coordinador, un subcoordinador, técnicos y personal de apoyo administrativo. Sin embargo, en la actualidad la Unidad Ejecutora del Sistema de Integridad Institucional está compuesta por tres personas, dos técnicos y un coordinador. Manglio Hernández, coordinador de la Unidad, considera que es importante que se aumente el personal por lo menos a tres personas más.

La siguiente tabla muestra detalles del personal a cargo de la Unidad, como podrá verificarse todos tienen el mismo tiempo de laborar, ya que iniciaron en el SIIOJ desde su creación, en agosto de 2016.

Tabla 2.
Personal a cargo de la Unidad Ejecutora del SIIOJ

Cargo	Funciones	Tiempo de laborar	Salario
Coordinador	Coordinar y realizar las acciones para promover los principios y valores para un cambio cultural en los empleados del OJ	1 año 4 meses	Q15,275.00
Técnico V	Promoción y divulgación		Q7,525.00
Técnico V	Implementación y desarrollo		Q7,525.00

Fuente: elaboración propia con fundamento en la Unidad de Información Pública. Solicitud 2799-2017, diciembre 2017. Providencia número 0015-2017/UE-SIIOJ/Mhhm.

Las personas que integran la Unidad no han recibido ninguna capacitación especial[30] referente al desarrollo de sus labores. Se apoyan entre sí, una persona se encarga del diseño y la otra de la logística, implementación, desarrollo y promulgación. En las entrevistas se aludió a que probablemente la realización de numerosas actividades lúdicas, sin un adecuado enfoque de integridad, puede deberse a que las personas que integran el SIIOJ no fueron parte de su construcción y no han sido formados adecuadamente en el tema y en la misión y visión que les dio origen.

[30] Entrevista a Manglio Hernández, coordinador de la Unidad Ejecutora del Sistema de Integridad Institucional del Organismo Judicial realizada el 12 de diciembre de 2017.

Oswaldo Samayoa opina que es fundamental que se garantice que las personas que están a cargo de este sistema cuenten con la capacitación y formación necesaria para desarrollar sus funciones.

Por su parte, el artículo 10 del acuerdo 49-2013 de la Corte Suprema de Justicia, indica que, para el funcionamiento del Sistema de Integridad Institucional, deberán asignarse recursos financieros y humanos suficientes con cargo al presupuesto de la presidencia del Organismo Judicial. la Dirección de Presupuesto de la Gerencia Financiera del Organismo Judicial informó[31] que el presupuesto vigente del Sistema de Integridad Institucional para el ejercicio fiscal 2017 fue de un millón setenta y siete mil seiscientos dieciséis quetzales con 53/100 (Q1,077,616.53) que representa el 0.04% del presupuesto total del Organismo Judicial.

Este presupuesto es asignado en actividades centrales de la presidencia del Organismo Judicial, como se refirió. Originalmente se había asignado un total de un millón cincuenta y siete mil cuarenta y cuatro quetzales (Q1,057,044.00). Fue modificado y se le añadieron veinte mil quinientos setenta dos quetzales 53/100 (Q20,572.53). El presupuesto vigente fue ejecutado en un 71.97%.

La ejecución presupuestaria que se expone no es la ideal, pero considerando que es una Unidad nueva y las falencias que tiene en cuanto a la falta de personal, puede comprenderse que estos sean algunos de los factores que incidan en la baja ejecución.

3.2 Régimen disciplinario

Hasta el momento la Supervisión General de Tribunales ha dependido de la presidencia de la Corte Suprema de Justicia. Deben realizar visitas preventivas, monitoreos, observación de audiencias e investigaciones, sin embargo, no cuentan con el personal suficiente y el equipo adecuado para movilizarse. No tienen vehículos suficientes a su cargo y algunos de los asignados no están en buenas condiciones. Patricia Lainfiesta opina que es esencial que se les dote del personal y equipo necesario, así como de los insumos, porque en ocasiones no tienen papel para imprimir y llevar a cabo sus diligencias. La Supervisión cuenta con[32] veintisiete supervisores en sede central que cubren varias áreas, seis en Quetzaltenango y tres en Chiquimula.

La falta de capacitación es otro reto al que se enfrentan. Según se refirió en apartados anteriores, la Escuela de Estudios Judiciales informó[33] que ha llevado a cabo capacitaciones en la materia a nivel general para el personal administrativo y técnico del Organismo Judicial, sin embargo, no lo ha hecho específicamente para integrantes de los órganos disciplinarios. Al respecto, la Unidad Ejecutora del Sistema de Integridad Institucional se pronunció en el mismo sentido. Los supervisores deben contar con formación en el área en que se desarrollan, en métodos especiales de investigación y otros temas que puedan ayudarles en su labor, tomando en cuenta las dificultades a las que se enfrentan cuando un juez es señalado de la comisión de una falta, especialmente si esta es grave o gravísima.

---

[31] Unidad de Información Pública del Organismo Judicial, con base en la información proporcionada por la Dirección del Presupuesto de la Gerencia Financiera del Organismo Judicial, diciembre 2017. Providencia DP-758-2017/WGLS/KZLE/ifgn signado por Karla Leiva Estrada, coordinador III de la Dirección de Presupuesto y Walter Giovanni Lara Sierra, gerente de área financiera.

[32] Entrevista a Patricia Lainfiesta, supervisora adjunta de la Supervisión General de Tribunales realizada el 05 de febrero de 2018.

[33] Unidad de Información Pública del Organismo Judicial. Solicitud 127-2018, febrero 2018. Oficio número 153-2018/SERV signado por Saúl Estuardo Reyes Valenzuela, coordinador general, encargado del despacho de Dirección, Escuela de Estudios Judiciales.

Respecto a la Junta de Disciplina Judicial, la Dirección de Presupuesto de la Gerencia Financiera informó[34] que el presupuesto vigente para la Junta en el año 2017 fue de diez millones seiscientos quince mil cuatrocientos setenta y tres 85/100 (Q10, 615,473.85). La Dirección aclaró que es un monto estimado, ya que no existe separación presupuestaria por Junta, ya que se encuentra incluido en el presupuesto del Consejo de la Carrera Judicial.

La Junta de Disciplina Judicial está integrada por tres integrantes titulares y tres suplentes y cuenta con el siguiente personal auxiliar:

Tabla 3.
Personal auxiliar de la Junta de Disciplina Judicial

Puesto	Fecha de ingreso	Salario
Secretario de instancia	20/03/2001	Q7,700.00
Oficial III	01/07/2003	Q6,800.00
Oficial III	10/06/2005	Q6,800.00
Notificador III	18/01/2008	Q6,600.00
Notificador III	16/06/2018	Q6,600.00
Comisario	18/07/2016	Q6000.00
Auxiliar operativo I	01/02/2005	Q4,605.42

Fuente: Unidad de Información Pública. Solicitud 127-2018, febrero 2018. Oficio 111-2018-UARH-AMFZ/fleón signado por Lilian Carlota Iten García, gerente de Recursos Humanos y Ana María Figueroa Zapata, coordinadora I de la Unidad de Administración de Recursos Humanos del Organismo Judicial.

Gabriel García Luna considera que tiene el personal necesario, sin embargo, hay meses en que la carga de trabajo se incrementa, por lo que no se dan abasto y han requerido personal de apoyo a la Gerencia General. En este sentido han logrado cubrir los vacíos con personal itinerante, pero en ocasiones es dificultoso que envíen al personal, ya que la Gerencia tiene que responder a solicitudes en toda la República.

Los oficiales se encargan de mantener el control del trámite, y realizan algunas gestiones por escrito que implican una carga adicional, además de las audiencias.

En conclusión, en materia de recursos para los órganos disciplinarios, la mayor deuda que existe está en el fortalecimiento de la Supervisión General de Tribunales. Además, de la necesidad de que los nuevos órganos que entrarán en funcionamiento, tales como la Junta de Apelaciones, sean dotados, desde el inicio, de los perfiles indispensables para su funcionamiento.

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

[34] Unidad de Información Pública del Organismo Judicial, con base en la información proporcionada por la Dirección del Presupuesto de la Gerencia Financiera del Organismo Judicial, febrero 2018. Oficio DP-77-2018/KZLE/magm signado por María Anaité González, oficinista III, Karla Leiva Estrada, coordinadora III, ambas de la Dirección de Presupuesto y Walter Giovanni Lara Sierra, gerente de área.

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.

4.1 Sistema de Integridad Institucional

En el Sistema de Integridad Institucional conviene presentar los procedimientos para el otorgamiento del reconocimiento al compromiso, excelencia e integridad institucional y a los estímulos, contenidos en el acuerdo 22-2014 de la CSJ, Reglamento del Sistema de Consecuencias del Sistema de Integridad Institucional del Organismo Judicial.

Diagrama 6.
Procedimiento de selección de postulantes para la entrega del Reconocimiento al Compromiso, Excelencia e Integridad Institucional, acuerdo 22-2014 de la Corte Suprema de Justicia

Convocatoria: El Consejo de la Carrera Judicial convocará en el mes de abril de cada año, al Comité de Evaluación para que inicie el procedimiento de selección y proposición postulantes, para jueces y magistrados

Art. 12

Presentación del listado de postulantes: La Secretaría Ejecutiva del Consejo de la Carrera y la Gerencia de Recursos Humanos, presentarán una propuesta con los funcionarios jurisdiccionales, personal auxiliar judicial, administrativo y técnico, en condiciones de optar al reconocimiento. Mes de abril.

Art. 13

Evaluación de postulantes: Recibida la propuesta el Comité Procederá a la revisión y análisis de los expedientes individuales, asignando un puntaje a los criterios de evaluación, conforme el instrumento que se diseñe. Meses: mayo y junio.

Art. 14

Criterios complementarios en la evaluación de postulantes: En caso de empate en el primer lugar, se calificarán los aportes personales extraordinarios realizados durante el período correspondiente a la última calificación de servicios. Se tomarán en cuenta habilidades o destrezas que contribuyan a mejorar procesos y trámites. Se evaluará la producción intelectual, por ejemplo, el rediseño de procesos que contribuyan al alcance de metas. Estos criterios deberán contar con la aprobación del superior inmediato. Art. 15.

Nómina: Concluida la evaluación el Comité elaborará una nómina de no más de diez funcionarios jurisdiccionales, persona auxiliar judicial, administrativo y técnico, que hayan obtenido una ponderación igual o superior a 90 puntos.

Art. 14

Entrega de reconocimientos: Se hará en un acto público, en septiembre de cada año, asegurando toda la publicidad del caso por los medios al alcance.

Art. 17

Aprobación: Corresponde al Pleno de la CSJ aprobar y otorgar los reconocimientos, de la nómina enviada por el Comité Evaluador. La decisión será tomada a más tardar el 31 de agosto de cada año.

Art. 16

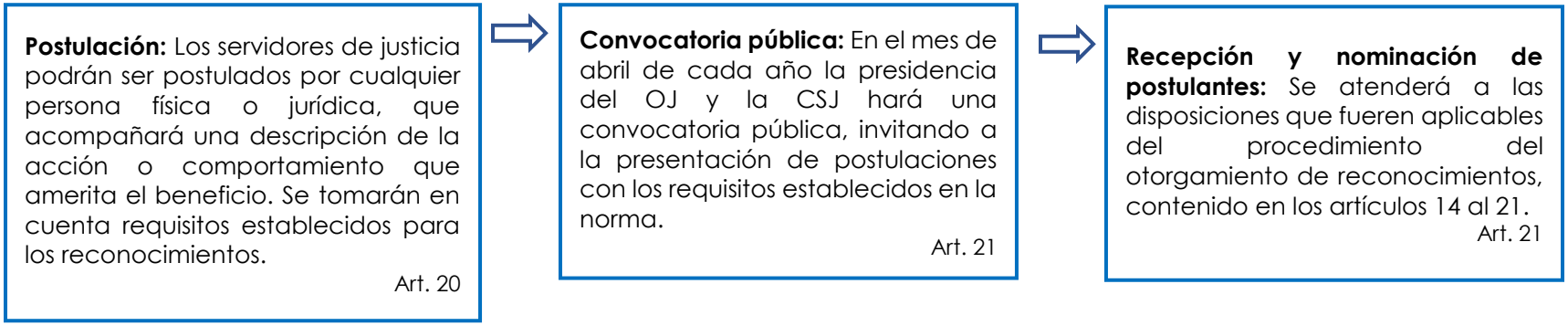
Remisión de nómina: La nómina será remitida al Pleno de la CSJ a más tardar el 15 de julio de cada año.

Art. 14

Registro de galardonados: La Gerencia de Recursos Humanos y el Consejo de la Carrera Judicial serán los responsables de implementar el Libro de Oro y un registro digital, que incluya la resolución de la CSJ Art. 18	**Expediente personal:** El registro del reconocimiento otorgado también se incluirá en el expediente personal de cada galardonado. Art. 18

Fuente: elaboración propia con fundamento en el acuerdo 22-2014 de la Corte Suprema de Justicia que contiene el Reglamento del Sistema de Consecuencias del Sistema de Integridad Institucional del Organismo Judicial.

Diagrama 7.
Procedimiento para otorgar estímulos de acuerdo con el acuerdo 22-2014 de la Corte Suprema de Justicia que contiene el Reglamento del Sistema de Consecuencias del Sistema de Integridad Institucional del Organismo Judicial



Fuente: elaboración propia con fundamento en el acuerdo 22-2014 de la Corte Suprema de Justicia que contiene el Reglamento del Sistema de Consecuencias del Sistema de Integridad Institucional del Organismo Judicial.

De estos procedimientos, cabe recordar que hay una mala percepción sobre su transparencia y sobre el nivel de objetividad de las autoridades para postular y seleccionar a los beneficiarios. Este cuestionamiento es lógico, especialmente en el caso de los reconocimientos, porque es un procedimiento cerrado, que se circunscribe únicamente a decisiones de las autoridades, no hay espacios de apertura para conocer postulaciones de parte de los mismos servidores judiciales. Lamentablemente, estas situaciones desalientan al trabajador, en contradicción con los fines de los incentivos.

4.2 Régimen disciplinario

Según el artículo 65 de la Ley de la Carrera Judicial el procedimiento disciplinario debe realizarse en un plazo no mayor de tres meses desde que la Junta tuvo conocimiento de los hechos, pero puede variar por las incidencias que se den en el proceso. La Junta de Disciplina Judicial informó que un proceso disciplinario que desestima un caso dura aproximadamente un mes.

Gabriel García Luna, presidente de la Junta de Disciplina Judicial, opina que, con la nueva Ley de la Carrera Judicial y sus reformas, se procuró crear las herramientas para hacer un procedimiento más transparente, accesible y técnico. Por lo cual es importante que la Junta de Disciplina de Apelaciones inicie sus funciones, para poder implementar el procedimiento, y que promueva la participación de los denunciantes.

Con la vigencia de la ley anterior, decreto 41-99 la elección de los integrantes de la Junta se hacía por sorteo. Se sustraía al juez de su judicatura para que prestara el servicio por un año. Mientras que con el decreto 32-2016 la elección de los integrantes de la Junta de Disciplina Judicial, Junta de Apelaciones y director de la Supervisión General de Tribunales, entre otros, debe realizarse por concurso público de oposición[35] y durarán en sus funciones cinco años[36]. En este caso los aspirantes deben acreditar méritos de capacidad, idoneidad y honradez, según lo estipulado en el artículo 113 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Sin embargo, hasta el momento, se siguen arrastrando las debilidades del sistema antiguo, mientras no haya una plena implementación de la nueva ley, esto seguirá sucediendo.

García Luna opina que la existencia de plazos de prescripción tan largos no es positiva, porque pueden dañar la carrera judicial de un juez, en ocasiones, por un error, pueden llegar a constituirse en una doble pena, porque quedan sujetos a una sanción y además no pueden participar para ascensos durante todo ese período. Añade que hay algunas faltas en que es muy complejo diferenciar la línea entre lo jurisdiccional y lo disciplinario.

Las faltas se clasifican en: leves, graves y gravísimas. Según el artículo 43 de la Ley de la Carrera Judicial, decreto 32-2016, las sanciones aplicables son: amonestación escrita para faltas leves, suspensión hasta por 20 días calendario, sin goce de salario, por faltas graves y suspensión de 21 hasta 90 días calendario, sin goce de salario para faltas gravísimas. Para este tipo de faltas también se contempla la destitución e inhabilitación para ejercer cualquier cargo en el Organismo Judicial. La destitución procede en vez de la suspensión, cuando la gravedad del caso lo amerite.

Según el artículo 47, la prescripción y extinción de la responsabilidad administrativa se rige por las siguientes normas. La acción disciplinaria prescribe:

[35] Congreso de la República de Guatemala. Ley de la Carrera Judicial, decreto 32-2016. Artículo 72.
[36] Ibid. Artículo 9, inciso a.

- En un año para faltas leves,
- En tres años para faltas graves y
- En cinco para faltas gravísimas.

El plazo se computa desde el día de la consumación de la falta, en caso de faltas consumadas y desde la ocurrencia del último acto de carácter permanente o continuo. Cuando se hubieren cometido varias faltas, el plazo de prescripción corre de manera independiente para cada una.

Por su parte, la sanción disciplinaria prescribe en un plazo de cinco años. La ley establece que constarán en el expediente las faltas que hayan sido declaradas con lugar o sin lugar, sin perjuicio de los derechos laborales.

Del análisis de los aspectos normativos presentados, puede afirmarse que los plazos de prescripción de la acción guardan una gradación de conformidad con la gravedad de la falta. Otro aspecto que podría resultar inadecuado es que las faltas declaradas sin lugar consten en el expediente, ya que el relacionamiento con una falta genera suspicacias y daño a la imagen de la persona. Sin embargo, depende la utilización o los fines que se le den a ese registro, la ley hace la aclaración que no deben perjudicarse los derechos laborales, por lo que es conveniente reiterar que el manejo de ese registro debe tener fines específicos.

Elvyn Díaz, indicó que en el Organismo Judicial los procedimientos suelen ser engorrosos y no se tiene la certeza sobre el camino que tomarán las denuncias. A pesar de que se han evidenciado actitudes reprochables de parte de los jueces, no se tiene la certidumbre de que la institución tenga mecanismos reales que favorezcan la depuración de los malos elementos. Opina que, entre los jueces el régimen disciplinario todavía sigue siendo un mecanismo muy obscuro, muy paralizado, en beneficio del corporativismo judicial. Son muchos desafíos y pocos aciertos. A nivel normativo pareciera que el avance se percibe, pero la aplicación ha sido nefasta.

Patricia Lainfiesta, supervisora adjunta, considera que los canales de denuncia no son muy funcionales, porque en casos que se ventilan contra jueces, cuando hay una denuncia de gran gravedad, generalmente las personas no quieren involucrarse, pero no es posible la presentación de denuncias anónimas. El artículo 97 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, suscrito entre el Organismo Judicial y el Sindicato de Trabajadores del Organismo Judicial (STOJ), dispone en su artículo 97:

> "Las denuncias. Estas se harán expresamente por el interesado plenamente identificado y no por anónimo, la cual deberá ser ratificada por el denunciante por escrito, verbalmente o por cualquier otro medio electrónico, en la audiencia respectiva, salvo cuando el denunciante es funcionario del Organismo Judicial. En caso de no ratificarse se ordenará el archivo correspondiente".

Lainfiesta considera que esta disposición es muy negativa para el funcionamiento del régimen, porque hace sumamente complicado que los procesos prosperen y se llegue a la sanción. El trámite debe ser más liberado. Relató que, en muchas ocasiones la Junta no le da valor probatorio a las actas y muchos testigos no pueden movilizarse grandes distancias. Enfatizó que es necesario actualizar y difundir el uso de video conferencias y asegurar que el equipo sea funcional, porque tienen muchos problemas al respecto.

Respecto a este aspecto conviene recordar que el artículo 50 de la Ley de la Carrera estipula que el desistimiento del quejoso no extingue la acción, ni la responsabilidad

disciplinaria. Sin embargo, en la práctica, esto afecta significativamente al proceso, según lo expuesto.

Otro punto, que considera una debilidad, es que los plazos para diligenciar la investigación son muy cortos, considerando la gran cantidad de procesos que tienen a su cargo. Además, deben realizar otras actividades como monitoreo y observación de audiencias.

Respecto a la participación de los ciudadanos, Lainfiesta considera que es muy pobre, ya que generalmente sólo interponen la denuncia y ya no participan. Ejemplifica que, incluso han tenido casos en que organizaciones de sociedad civil han interpuesto denuncias contra varios magistrados y luego dejan el proceso tirado y ya no le dan seguimiento. Al respecto, Andy Javalois considera que no existen mecanismos adecuados para difundir las formas de deducir responsabilidades contra funcionarios judiciales. Por lo que todos estos temas son ajenos a un gran porcentaje de la población.

Según Elvyn Díaz en cuanto a la participación ciudadana deben garantizarse los siguientes aspectos: el acceso a los ciudadanos, la información permanente, difusión a la opinión pública y la generación de condiciones favorables para que el acceso sea a cualquier ciudadano y en cualquier idioma.

Oswaldo Samayoa indica que los canales de denuncia son pocos, que generalmente la ciudadanía no está enterada de cómo y dónde pueden denunciar, además de que hay poca credibilidad en las instituciones, por lo que optan por no decir nada, ya que el proceso incluso les puede generar gastos.

Yassmín Barrios opina que el procedimiento debe contar con las garantías necesarias para proteger los derechos de los jueces, porque son garantes de garantes. Debe ser resguardada su independencia judicial, frente a denuncias arbitrarias.

Respecto al diseño del sistema de faltas y sanciones, considera que hay muchos comportamientos que ya están tipificados como delitos y vuelven a incluirse en el catálogo de faltas[37]. Considera que esto no es positivo porque se da confusión entre los dos sistemas y puede llegarse a una doble penalización que es contraria al principio de *non bis in ídem*.

Andy Javalois opina que el procedimiento tiene bondades porque hay una gradación adecuada de las sanciones, por lo que pueden cumplir con disuadir, sin embargo, esto ocurre sólo con ciertos funcionaros o empleados públicos. No obstante, hay sectores en el Organismo Judicial que se consideran intocables, especialmente en la Corte Suprema de Justicia. Oswaldo Samayoa considera que el sistema de sanciones no es adecuado, ya que aquellas faltas muy graves deberían conllevar la inhabilitación de la persona. Opina que se utiliza al sistema como un mecanismo de impunidad para no ir a la vía civil o penal.

De lo expuesto por lo actores y del análisis del procedimiento puede colegirse que el procedimiento disciplinario cuenta con las siguientes fortalezas: la existencia de órganos especializados, representantes elegidos por concurso, división de funciones, un proceso garantista para las partes, que permite fijar criterios en la materia, entre otras. Entre las debilidades, los actores han señalado que los plazos para la prescripción de sanciones muy prolongados, plazos cortos para el diligenciamiento de las investigaciones, canales de

[37] A manera de ejemplo el artículo 42 inciso p) de la Ley de la Carrera Judicial, decreto 32-2016 establece que es una falta gravísima solicitar o aceptar favores, préstamos, regalías o dádivas en dinero o en especie, directa o indirectamente, en relación con cualquier procedimiento o en relación con el ejercicio de su función, mientras que este hecho encuadraría en el artículo 439 del Código Penal que tipifica el cohecho pasivo.

denuncia deficientes, procesos burocráticos que desincentivan la participación y frenan los procesos, falta de acceso con pertenencia lingüística, intercultural y de género.

En este caso pueden evidenciarse que varias de las debilidades que se identifican en los procedimientos disciplinarios están relacionas con aspectos que perjudican u obstaculizan la participación del denunciante, y que, a la larga, tienen el efecto de entrampar los procesos e imposibilitar que cumplan con su cometido. Esta situación es seria ya que significa que muchos procesos están destinados al fracaso, desde su inicio. Esta situación se agrava en el interior de la República, considerando que, en muchas ocasiones, la prestación de estos servicios no cuenta con las condiciones de difusión en un lenguaje adecuado, ni con pertenencia lingüística e intercultural.

Otro aspecto que es preocupante es que el plazo de investigación sea tan corto, sobre todo en consideración a las malas condiciones de la Supervisión General de Tribunales. En este marco, el principio de oficiosidad se vuelve prácticamente inoperante, por lo que es fundamental que se evalúen las deficiencias en el procedimiento y se modifiquen al mismo tiempo de mejorar las condiciones para el desempeño de la labor.

En este ámbito se presentan los flujogramas del procedimiento disciplinario, de conformidad con el decreto 32-2016, Ley de la Carrera Judicial. A manera de introducción, debe recordarse que en la tramitación del procedimiento deben respetarse los siguientes principios, según el artículo 48: legalidad, oficiosidad, independencia, imparcialidad, favorabilidad, motivación, presunción de inocencia, derecho de defensa, debido proceso, oralidad, publicidad, concentración, celeridad, libertad probatoria, contradictorio, derecho de audiencia, objetividad, congruencia, transparencia, impulso de oficio y el derecho de las partes de recurrir las resoluciones.

Diagrama 8.
Procedimiento disciplinario contra funcionarios judiciales, Ley de la Carrera Judicial, decreto 32-2016

Actos iniciales: El proceso disciplinario inicia por interposición de queja verbal y escrita. En caso de queja verbal, cualquier autoridad judicial o administrativa levantará acta y la enviará a la JDJ.

Art. 49

Denuncia obligatoria: Supervisión General de Tribunales, Unidad de Evaluación del Desempeño o cualquier funcionario judicial.

Art. 50

Investigación de oficio: Si la Supervisión General tiene conocimiento directo de un hecho que puede constituir falta, deberá iniciar la investigación y notificarle a la JDJ. El plazo es de **10 días**.

Art. 50

Denunciantes y agraviados: Los denunciantes o las personas agraviadas por la falta podrán tener la calidad de partes como terceros interesados. Bastará su expresión de voluntad, en la presentación de la queja, deberá informársele de este derecho. El desistimiento del quejoso NO extingue la acción ni la responsabilidad disciplinaria.

Art. 50

Admisibilidad: La JDJ decidirá sobre la admisibilidad de la denuncia. Contra la resolución puede interponerse recurso de reposición.

Art. 51

Prórroga: La SGT podrá solicitar la ampliación del plazo por 8 días, por la complejidad del asunto o la prueba.

Art. 51

Investigación: resuelta la reposición, confirmada la continuidad del trámite o transcurrido el plazo sin que haya recurrido, la JDJ ordenará a la SGT realizar investigación en 10 días, en caso de no haberla hecho de oficio.

Art. 51

Recurso de reposición: El plazo para interponer el recurso es de **3 días** siguientes a la notificación. Se resolverá en **2 días**, después de su presentación. Contra la resolución no cabe recurso.

Art. 51

Informe de investigación y señalamiento de audiencia: La SGT deberá presentar un informe sobre los hechos y las pruebas recabadas. La JDJ emitirá una resolución y citará a las partes a audiencia. Plazo no mayor de **10 días**.

Art. 51

Recusación: Las partes pueden recusar a los integrantes de la JDJ y de la SGT, por las causas establecidas en la LOJ. Pero si la causa de recusación afecta solo al abogado deberá renunciar a la defensa.

Art. 51

Suspensión provisional de labores: En casos graves en que puedan dañarse medios de prueba o derechos, la JDJ, de oficio o a petición, puede suspender al funcionario **hasta por 30 días** con goce de salario, mientras dure la investigación.

Art. 52

Suplente: La JDJ puede solicitar al Consejo de la Carrera Judicial que nombre juez o magistrado suplente para atender las gestiones del despacho del funcionario judicial denunciado.

Art. 51

Recurso de revisión: La resolución que resuelva la suspensión provisional de labores es susceptible de recurso de revisión ante la Junta de Apelación. El recurso no tiene efectos suspensivos.

Art. 52

Medios de prueba: Después de la fase expositiva, se procederá a la recepción de medios de prueba. Las resoluciones en audiencia respecto al diligenciamiento de la prueba no darán lugar a recurso. Sólo podrán servir para la apelación, en cuanto afecten lo dispositivo de la resolución.

Art. 55

Audiencia: Si el funcionario judicial reconoce su responsabilidad la JDJ resolverá sin más trámite. De lo contrario continuará con la audiencia. La prescripción podrá alegarse antes o durante la audiencia.

Art. 54

Suspensión del procedimiento disciplinario: Será decretada por la JDJ en caso de que el antejuicio se declare con lugar, hasta que finalice el proceso penal. Si se dicta sentencia absolutoria la JDJ decidirá sobre la continuidad del trámite disciplinario.

Art. 53

Conclusión de audiencia: Las partes presentarán alegatos finales. Tendrán derecho de réplica su surgieran elementos nuevos y la JDJ lo aprueba. Se declarará concluida la audiencia y se citará a oír la resolución administrativa, en un **plazo de 3 días**.

Art. 56

Resolución: Declarará con lugar o sin lugar la denuncia, para determinar la existencia de responsabilidad administrativa. Si es declarada sin lugar, al estar firme se ordenará el archivo.

Art. 57

Con lugar la denuncia: Se calificarán las faltas y se aplicarán las sanciones, de acuerdo con el principio de proporcionalidad, al estar firme se ejecutará y certificará a donde corresponda.

Art. 57

Renuncia laboral: En caso de que el funcionario judicial denunciado renuncie estando sujeto a procedimiento disciplinario, este continuará hasta establecer la responsabilidad disciplinaria. El denunciado está obligado a comparecer, de lo contrario, se continuará el proceso en rebeldía.

Art. 62

Participación de auxiliares judiciales: Si la JDJ advierte la participación de personal auxiliar certificará lo conducente a la Unidad del Régimen Disciplinario de Recursos Humanos.

Art. 57

Destitución: Si la JDJ recomienda la destitución como sanción, enviará el expediente al Consejo de la Carrera, que lo remitirá a la CSJ o al Congreso, según se trate de juez o magistrado para que se pronuncien fundadamente sobre la recomendación.

Art. 58

Sanciones disciplinarias: serán impuestas por: la Junta de Disciplina Judicial o la Junta de Apelaciones, según corresponda. En caso de destitución las impondrá el Consejo de la Carrera Judicial. Las sanciones constituirán antecedente por 5 años. La destitución por 10 años.

Art. 49 y 59

Enmienda: La JDJ tiene la facultad de enmendar el procedimiento en cualquier estado, cuando se haya cometido error sustancial que vulnere derechos de las partes. Podrá hacerlo hasta antes de dictar la resolución final.

Art. 60

Responsabilidad penal: Si del procedimiento disciplinario resultan indicios de responsabilidad penal la JDJ lo hará constar y certificará lo conducente al Ministerio Público.

Art. 64

Derecho de apelación: Las resoluciones de la JDJ pueden apelarse de forma oral al momento de la notificación o de forma escrita en un plazo de **3 días**. La JDJ lo admitirá y remitirá de forma inmediata a la Junta de Apelaciones

Art. 63

Procedimiento de apelación: La Junta de Apelaciones citará a las partes en un plazo que no excederá de **5 días**. Escuchará a las partes, sin admitir réplicas, resolverá sin más trámite en la audiencia o en un plazo de **3 días**.

Art. 63

Extinción de la responsabilidad administrativa: por la muerte del denunciado, incapacidad mental debidamente acreditada, prescripción y por cumplimiento de la sanción impuesta.

Art. 61

Resolución de apelación: La Junta de Apelaciones confirmará, revocará o modificará la resolución. Contra lo resuelto no cabe ningún recurso.

Art. 63

Duración del procedimiento disciplinario: Deberá realizarse en un plazo no mayor a 3 meses contados desde que la JDJ recibió la queja o tuvo conocimiento de los hechos que podían presumirse constitutivos de faltas disciplinarias.

Art. 65

Fuente: elaboración propia con base en la Ley de la Carrera Judicial, decreto 32-2016 del Congreso de la República de Guatemala.

V. Facultades y desempeño

Mediante esta categoría, se busca obtener información acerca de las facultades de investigación y sanción, así como su contraste con las que efectivamente ejerce cada unidad. El grado y el modo en el cual cada unidad cumple con su función dentro del régimen disciplinario.

Para esto se tomaron en cuenta la existencia de metas o resultados mínimos que las unidades deban cumplir, así como el nivel de consenso o disenso sobre el desempeño de las unidades. El fin es establecer la suficiencia y efectividad de las facultades de investigación de las unidades, conductas sancionadas y sanciones impuestas, en el caso del régimen disciplinario y el desempeño del SIIOJ.

5.1 Sistema de Integridad Institucional del Organismo Judicial

Manglio Hernández comenta que la Unidad Ejecutora realiza varias actividades al año y que en cada una se promocionan los principios y valores, a través de banners y otros elementos de difusión.

Además, comparte que el maestro de ceremonias reitera los valores en cada evento. Las actividades que han desarrollado son: de tipo cultural, cívicas, sociales, deportivas y de comunicación. Sin embargo, comenta que quieren darle una nueva tónica a la promoción de los valores a través de una campaña permanente que se denomina "Viviendo nuestros valores" que se enviará a los trabajadores por medios electrónicos, de forma reiterativa.

Hernández aclara que con esta campaña se espera evaluar cómo están llegando los mensajes a los colaboradores, pero aún no cuentan con herramientas de monitoreo para evaluar su impacto.

Margarita Marroquín opina que se ha avanzado en el ámbito normativo e institucional, pero ya que es un proceso de implementación larga, aún no se cuentan con las herramientas de evaluación. Puede ser que, en 2018, con la implementación del manual creado para el sistema, de evidencien más los resultados.

La Unidad del SIIOJ realizó el diplomado "La Transformación está en Mí" en coordinación con la asociación Guatemala Próspera. Este diplomado duró treinta semanas y estuvo dirigido a jueces y magistrados y a personal auxiliar. Las sesiones duraban cuarenta y cinco minutos y se celebraban cada semana.

Manglio Hernández señala que una de las falencias del sistema es que hay muchos que no participan en los diplomados. Respecto a las Normas de Comportamiento Ético opina que habría que darles más difusión. Indica que el mayor reto que tienen es lograr el cambio de conducta en los trabajadores del Organismo Judicial.

A continuación, se presenta un detalle de las actividades que han realizado[38]:

- **Promoción de principios y valores**. A través de: afiches físicos y electrónicos, banners, artículos publicitarios (lapiceros, playeras, tazas, folders, etc.). En las actividades que realiza el SIIOJ se anima a los empleados a llevar a la práctica los principios y valores, de igual manera se promocionan en la inducción a los empleados de primer ingreso.

[38] Fuente: elaboración propia con fundamento en la Unidad de Información Pública. Solicitud 2799-2017, diciembre 2017. Providencia número 0015-2017/UE-SIIOJ/Mhhm.

- **Actividades educativas o de formación**. El diplomado "La Transformación está en Mí" que surgió de un convenio entre el Organismo Judicial y Guatemala Próspera.
- **Actividades culturales**. Día Nacional de la Marimba, concurso d altares cívicos, tarde cultural, izada del Pabellón Nacional, concierto de fin de año, iluminación del árbol, presentación del Ballet Guatemala.
- **Actividades de conmemoración**. Día Internacional de la Mujer.
- **Actividades sociales**. día de la secretaria, día de la madre, día del padre, convivios de los hijos de los trabajadores a nivel operativo.
- **Actividades de reconocimiento**. Galardón a la integridad institucional, día del Organismo Judicial.
- **Actividades deportivas**. Carrera-caminata 5k, campeonato de fútbol masculino y femenino.

Se indicó que estas actividades se consideran de importancia por la identidad que causan entre la institución y el empleado. Si bien esta afirmación tiene validez, muchas de estas actividades no corresponden a la misión y visión de la creación del Sistema de Integridad Institucional, sino más bien a la Gerencia de Recursos Humanos, que debería tener a su cargo el financiamiento de este tipo de eventos, aunque se coordine también con el SIIOJ.

De las actividades reportadas, las que más vinculación tienen con el SIIOJ son las actividades de promoción de principios y valores, las actividades educativas o de formación y las de reconocimiento. Sin embargo, habría que evaluar qué sentido se le está dando a la promoción de los valores a través de artículos publicitarios y el impacto que estas acciones puedan tener sobre el la esfera ético-institucional del Organismo Judicial.

En la siguiente imagen se muestra un resumen de los conceptos en que se planea utilizar el presupuesto de la Unidad Ejecutora en 2018.

Imagen 1
Resumen del presupuesto de la Unidad Ejecutora según el plan operativo anual para el año 2018

ORGANISMO JUDICIAL
PLAN OPERATIVO ANUAL 2018

NOMBRE DE LA UNIDAD: UNIDAD EJECUTORA DEL SISTEMA DE INTEGRIDAD INSTITUCIONAL
CARGO DEL RESPONSABLE: Coordinador Unidad

DOCUMENTO 16

PRESUPUESTO DE LA UNIDAD
(RESUMEN)

RENGLÓN	CONCEPTO RENGLÓN	TOTAL ANUAL EN QUETZALES
	TOTAL GRUPO 0	**505,265**
121	DIVULGACIÓN E INFORMACIÓN	35
122	IMPRESIÓN, ENCUADERNACIÓN Y REPRODUCCIÓN	14,100
133	VIATICOS EN EL INTERIOR	15,600
158	LICENCIAS Y BIENES INTANGIBLES	18,500
168	MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN DE EQUIPO DE COMPUTO	800
185	SERVICIOS DE CAPACITACIÓN	2,400
187	POR ACTUACIONES ARTISTICAS Y DEPORTIVAS	14,000
196	SERVICIOS DE ATENCIÓN Y PROTOCOLO	412,964
	TOTAL GRUPO 1	**478,399**
211	ALIMENTOS PARA PERSONAS	1,464
241	PAPEL DE ESCRITORIO	941
243	PRODUCTOS DE PAPEL O CARTÓN	1,305
244	PRODUCTOS DE ARTES GRÁFICAS	195
262	COMBUSTIBLES Y LUBRICANTES	15,140
267	TINTES, PINTURAS Y COLORANTES	14,636
268	PRODUCTOS PLÁSTICOS, NYLON, VINIL Y P.V.C.	688
289	OTROS PRODUCTOS METÁLICOS	396
291	ÚTILES DE OFICINA	2,339
292	ÚTILES DE LIMPIEZA Y PRODUCTOS SANITARIOS	96
294	ÚTILES DEPORTIVOS Y RECREATIVOS	5,610
	TOTAL GRUPO 2	**42,810**
322	EQUIPO DE OFICINA	520
329	OTRAS MAQUINARIAS Y EQUIPO	1,300
	TOTAL GRUPO 3	**1,820**
	TOTAL GENERAL	**1,028,294**

Fuente: elaboración propia con fundamento en la Unidad de Información Pública. Solicitud 2799-2017, diciembre 2017. Providencia número 0015-2017/UE-SIIOJ/Mhhm.

Como puede notarse, además de los gastos propios de una oficina, hay una parte importante del presupuesto que se plantea destinar a actuaciones artísticas o deportivas y a útiles deportivos y recreativos. Estos superan los servicios de capacitación, por ejemplo.

Hay que tener en cuenta que muchos de los gastos de capacitación pueden ser absorbidos por la Escuela de Estudios Judiciales, ya que esta es su actividad principal. Sin embargo, sería importante replantearse una redistribución del presupuesto y que las actividades que se financien tengan relación directa con la promoción de la integridad institucional. También cobra gran relevancia visualizar la planeación de herramientas de monitoreo para evaluar el impacto de las acciones y en torno a esos resultados, actualizarlas y plantear mejoras.

Otro de los aspectos fundamentales es que se diseñen más y mejores canales de coordinación, según se explicó en apartados anteriores.

En las entrevistas, pudo colegirse que el Sistema de Integridad Institucional se vincula en el imaginario social con aspectos axiológicos eminentemente personales, no se dimensiona la importancia de este sistema a nivel institucional. En entrevista[39] realizada el funcionario judicial mencionó que los talleres impartidos son muy generales. Además, añadió que

[39] Entrevista otorgada bajo garantía de confidencialidad, realizada el 13 de diciembre de 2017.

además de los talleres y las actividades, la institución debe contar con mecanismos de objetivación de esos principios y valores, para evaluar si realmente se están implementando. Añadió que deben ser más drásticos con los malos elementos, para depurar al Organismo Judicial.

Oswaldo Samayoa opina que el sistema de integridad a lo interno del Organismo Judicial es disfuncional y obedece al corporativismo, por lo que debe reevaluarse.

Puede concluirse que el Organismo Judicial ha realizado esfuerzos importantes por actualizar su institucionalidad. La creación de un Sistema de Integridad ha sido relevante y un ejemplo para muchas otras instituciones del sector justicia y del Estado en general. Sin embargo, conviene evaluar el enfoque que se le está brindando a las funciones de la Unidad Ejecutora, planificar herramientas de monitoreo, construir y hacer operativos los canales de coordinación con otras unidades u órganos a lo interno de la institución. Sin duda, su mayor reto es encontrar cómo incidir en la ética del servidor público, para que actué consecuentemente con la transparencia e idoneidad que se espera de funcionarios judiciales y del personal auxiliar.

5.2 Régimen disciplinario

Respecto al desempeño de la Supervisión General de Tribunales y sus facultades de investigación, se informó que no cuentan con datos del año 1970 al 1999 ya que los expedientes fueron trasladados a archivo de tribunales.

Una de las funciones más importantes que se incorporaron respecto a la Supervisión General de Tribunales, en la reforma de la Ley de la Carrera Judicial, decreto 32-2016, fue la facultad de realizar investigaciones de oficio. Ya que antes de esta reforma, sólo podían llevarse a cabo, a requerimiento.

En el año 2000, cuando iniciaron sus funciones la Junta de Disciplina Judicial y la Unidad de Régimen Disciplinario, la Supervisión actuaba a requerimiento de dichos entes y de órganos superiores. Sin embargo, a partir del 26 de noviembre de 2016, cuando entró en vigor el decreto 32-2016 del Congreso de la República, el artículo 50 le dio la prerrogativa de realizar investigaciones sin requerimiento previo, es decir, de oficio.

Desde esta perspectiva, la Supervisión General reportó que en el año 2016 no realizó ninguna investigación de oficio. En 2017 se llevaron a cabo nueve investigaciones de oficio y a febrero de 2018, una investigación iniciada por la misma Supervisión. Por lo que, en total la Supervisión ha realizado diez investigaciones[40] de oficio, desde que tiene esta facultad.

En las entrevistas se consultó respecto a la percepción sobre la efectividad del trabajo de los órganos del régimen disciplinario. Resalta que recurrentemente se identificaron falencias en la Supervisión General, derivadas de su falta de autonomía y de su debilidad a nivel de recursos humanos y materiales.

En entrevista otorgada bajo garantía de confidencialidad[41] se afirmó que la Supervisión cumplía sus funciones a medias ya que era utilizada como un mecanismo de represión contra jueces, por lo cual no gozaba de la objetividad debida. Se ejemplificó que la falta de objetividad se suscita cuando jueces que no han cometido faltas son llevados al sistema,

[40] Unidad de Información Pública del Organismo Judicial. Solicitud 127-2018, febrero 2018. Oficio número 29-2018 SGT signado por Irma del Rosario Castro Juárez supervisora general de Tribunales.
[41] Entrevista otorgada bajo garantía de confidencialidad, realizada el 13 de diciembre de 2017.

mientras que cuando es evidente la comisión de una falta, los casos no prosperan. Se concluyó que, el que obra mal no es sancionado, por lo que el desempeño del sistema es muy cuestionable.

Entre los problemas que se identificaron con el funcionamiento de la Supervisión están la falta de idoneidad de las investigaciones que realiza. Lo lamentable es que hay muchas razones y condiciones estructurales que explican esta situación.

El personal con que trabajan es insuficiente, no son capacitados adecuadamente con herramientas para el trabajo, encuentran falencias incluso en el acceso a insumos básicos, sus vehículos son insuficientes o están en malas condiciones; tienen una carga de trabajo muy alta, pues deben cumplir con funciones preventivas e investigativas, y cubren los procesos contra jueces y contra personal auxiliar o administrativo.

Además de todas estas condiciones estructurales, la supervisora adjunta, Patricia Lainfiesta indica que el plazo para la realización de la investigación es muy corto.

Algunos de los actores entrevistados identifican la debilidad en las investigaciones, como una de las causas de los pocos casos que son sancionados, pero deben tenerse en cuenta los escenarios a los que se enfrenta este órgano para no replicarlos con la transición al nuevo sistema. En un ejercicio comparativo, las funciones que ejerce la Supervisión General pueden equipararse al Ministerio Público.

Si el órgano persecutor está debilitado, se dificultará enormemente el alcance de una sanción para los responsables, de igual manera si la Supervisión es un ente inane, esto se reflejará en la efectividad de su trabajo y por lo tanto en el sistema disciplinario.

Oswaldo Samayoa opina que hay una falta de oficiosidad porque los órganos que conforman los regímenes disciplinarios esperan que sea el denunciante el que les entregue toda la información, sin que ellos tengan que profundizar en la investigación, y esto obstaculiza mucho el proceso. Agrega que el principio de la debida diligencia implica la participación de los ciudadanos.

Gabriela Contreras añade que esta situación se agrava en el interior de la República, donde los controles suelen ser menos efectivos y la accesibilidad más complicada.

En otro punto se le consultó a la Supervisión si cuenta con datos desagregados por género, a lo que informó que no obran registros específicos sobre esta categoría[42].

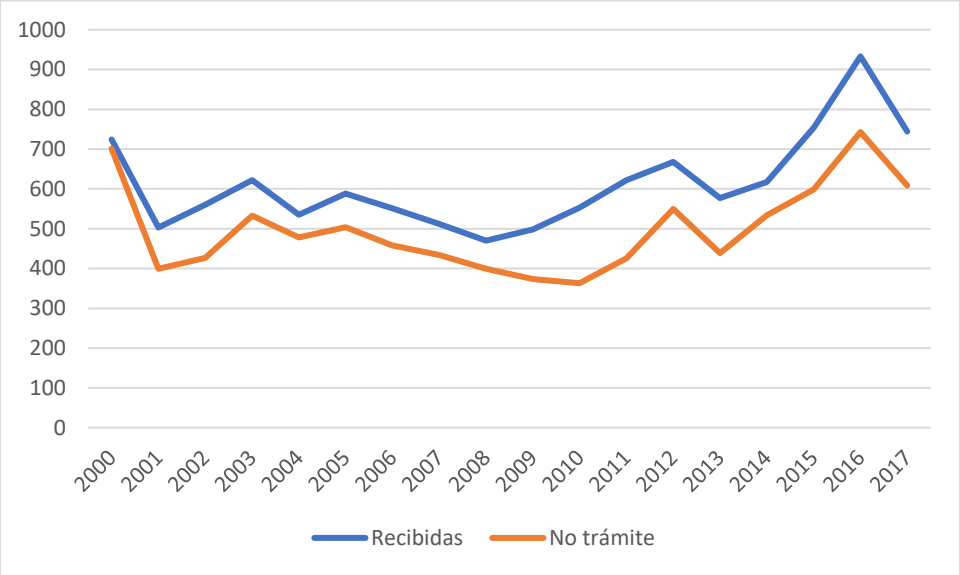
Respecto al funcionamiento de la Junta de Disciplina Judicial, se presentarán los datos del estado de los casos que han tenido a su cargo, para identificar sus avances y desafíos. La siguiente gráfica muestra el número de denuncias recibidas por la Junta de Disciplina Judicial, versus el número de casos que no se han tramitado. La Junta de Disciplina Judicial informó[43] que según su base de datos no cuentan con la información desagregada respecto al género de denunciantes y denunciados, por lo que se muestra el resultado general:

[42] Unidad de Información Pública del Organismo Judicial. Solicitud 681-2018, marzo 2018. Oficio 417-2018 DVILLEDA signado por Irma del Rosario Castro Juárez, supervisora general de Tribunales.

[43] Unidad de Información Pública del Organismo Judicial. Solicitud 681-2018, marzo 2018. Oficio JDJ-118-2018 signado por Gabriel Estuardo García Luna, presidente de la Junta de Disciplina Judicial.

Diagrama 9.

Procesos disciplinarios tramitados en la Junta de Disciplina Judicial de 2000 a 2017, denuncias recibidas y denuncias no tramitadas



Fuente: elaboración propia con base en la información proporcionada por la Junta de Disciplina Judicial a la Unidad de Información Pública del Organismo Judicial. Solicitud 127-2018, febrero 2018.

Como puede leerse en la siguiente gráfica, del año 2000 al 2017, hay un gran porcentaje de casos que no fueron tramitados, lo cual coincide con lo referido por el presidente de la Junta de Disciplina Judicial. En el año 2000 casi la totalidad de los casos recibidos no se tramitaron, como se evidencia en la gráfica.

En un período de diecisiete años, se recibieron once mil treinta y un (11,031) denuncias, de las cuales a ocho mil novecientas sesenta y nueve (8,969) no se les dio trámite. Esto representa el 81.31% del total.

El presidente de la Junta de Disciplina Judicial, Gabriel García Luna, corroboró los datos, comentó que las estadísticas muestran que de la gran cantidad de denuncias que se presentan, son pocas las que llegan a audiencia ante la Junta de Disciplina Judicial y menos aun las que son sancionadas, sin embargo, considera que hay factores internos y externos que inciden en esa realidad, entre estos mencionó los siguientes:

- Hay un porcentaje de denuncias que se utilizan para presionar a los jueces y magistrados, como represalia por el sentido de la resolución.
- Se confunde la naturaleza del sistema disciplinario y se trata de utilizar como un recurso para la revisión de actuaciones jurisdiccionales, llegando al punto de confundir la pretensión del proceso subyacente, con la pretensión del procedimiento disciplinario.
- La Supervisión General cuenta con muy poco personal y recursos para darle cobertura a la República, por lo que no se puede esperar que haya investigaciones fuertes, con escases de recursos. Una investigación incompleta o una acusación débil pueden incidir en que los casos no prosperen.
- Se da la responsabilidad de auxiliares judiciales, por acciones u omisiones que les correspondían a ellos.

De la enumeración que hizo el presidente de la Junta de Disciplina Judicial, pueden identificarse varios problemas. Entre ellos hay un porcentaje de denuncias que no constituyen faltas y que derivan del error por la confusión de los fines del sistema o del dolo, como parte de una estrategia de litigio malicioso. También hay problemas importantes en la construcción de las investigaciones, que derivan de una débil institucionalidad y falencias en el acceso a recursos mínimos de parte de la Supervisión General, como ya se había referido.

Respecto a la interposición de denuncias por hechos que no constituyen una falta o con intenciones maliciosas Lainfiesta opina que también sería importante crear una especie de filtro, para evitar la interposición de denuncias arbitrarias, que le ayudaran a las personas a identificar si el comportamiento que quieren denunciar es una falta, no lo es o si es un hecho más grave de corrupción.

Yassmín Barrios, jueza presidenta del Tribunal A de Mayor Riesgo, reitera que las resoluciones judiciales sólo deben ser atacadas a través de los medios de impugnación correspondientes, no mediante quejas administrativas, que tienen otro fin, de naturaleza disciplinaria. Ya que el hecho de que una de las partes no obtenga lo que desea no significa que se esté violentando el debido proceso. Acentúa que a veces el sistema disciplinario es utilizado por aquellos que practican el litigio malicioso para amedrentar a los jueces.

No se puede limitar el derecho de interposición de denuncia, sin embargo, campañas de difusión y sensibilización podrían contribuir en este punto. Además, deben fortalecerse los filtros, para descartar denuncias injustificadas o que puedan tener un fin malicioso.

Respecto a la debilidad del diseño institucional de la de la Junta de Disciplina Judicial, debe recordarse que la antigua ley, el decreto 41-99, establecía que magistrados y jueces eran electos por sorteo del Consejo de la Carrera Judicial, para desempeñar sus funciones un año y luego volver a sus puestos.

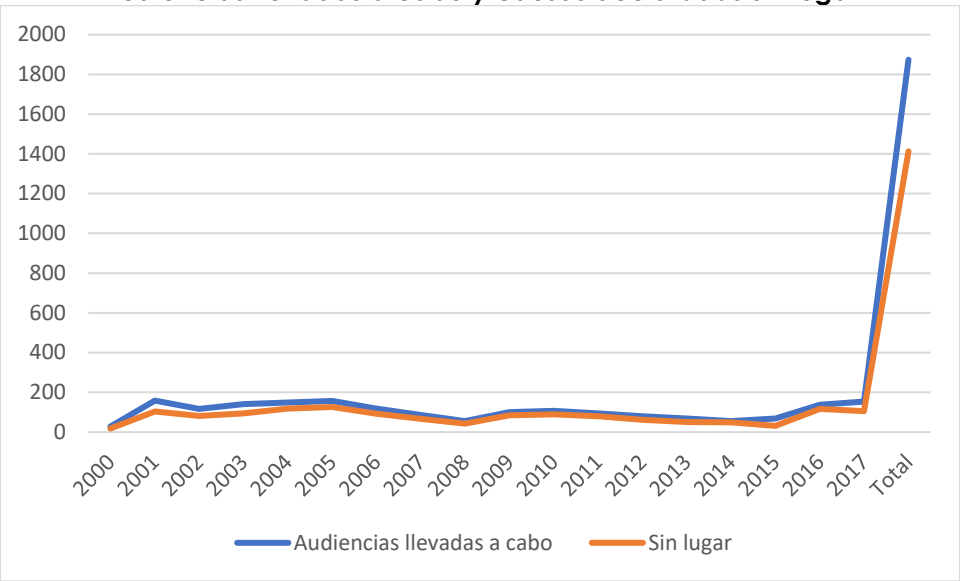
Este tipo de integración implicaba que los mismos jueces o magistrados que integraban la Junta, regresarían a ejercer su judicatura en un año, por lo que constituía una gran debilidad, ya que podía condicionar el actuar de sus integrantes, por posibles represalias que pudieran darse en el ejercicio de sus cargos. En las entrevistas, actores coinciden con que uno de los motivos del bajo porcentaje de sanciones está muy relacionado con esta estructuración institucional del sistema, ya que la Unidad del Régimen tiene mayor porcentaje de sanciones.

Se espera que el sistema de elección actual y la modificación del período de funciones, contribuyan a sanear este problema, sin embargo, no se ha podido superar por completo.

Patricia Lainfiesta, supervisora adjunta, advierte sobre otra situación preocupante. Indica que cuando hay casos graves, generalmente las personas tienen miedo de denunciar y no prosiguen los casos. Si los datos del número de denuncias recibidas, respecto a las rechazadas, se analizaran bajo el concepto de cifra negra, por el número de casos que no son denunciados o que son denunciados de manera anónima y no son tomados en cuenta, el porcentaje de casos no tramitados subiría considerablemente. Tomando en cuenta que el porcentaje de casos no tramitados es de 81.31%, la situación es seria y merece ser reflexionada.

La siguiente gráfica muestra las audiencias llevadas a cabo y las contrasta con el número de casos declarados sin lugar.

Diagrama 10.
Audiencias llevadas a cabo y causas declaradas sin lugar



Fuente: elaboración propia con base en la información proporcionada por la Junta de Disciplina Judicial a la Unidad de Información Pública del Organismo Judicial. Solicitud 127-2018, febrero 2018.

Según muestra la gráfica, de las audiencias llevadas a cabo, la mayoría de los casos son declarados sin lugar. Puede notarse que en los años 2016 y 2017 hay un incremento significativo de audiencias y una diferencia modesta de disminución del número de casos declarados sin lugar, respecto de las audiencias celebradas.

Gabriel García Luna comenta que hay casos que son declarados sin lugar porque no se prueba la comisión de una falta, pero se evidencia una debilidad institucional importante por parte del Organismo Judicial o sus dependencias y se ofician recomendaciones, no vinculantes[44], a los órganos correspondientes. García Luna evalúa esta situación como un avance de la Junta, ya que han promovido cambios estructurales en las condiciones del Organismo Judicial, a través de sus recomendaciones.

Además, se crean criterios importantes para la resolución futura en casos administrativos disciplinarios y para informar a las personas de los parámetros aplicables, sin que estos tengan que llegar a otras instancias. También comenta que les han dado seguimiento a los casos para evaluar el cumplimiento de sus mandatos.

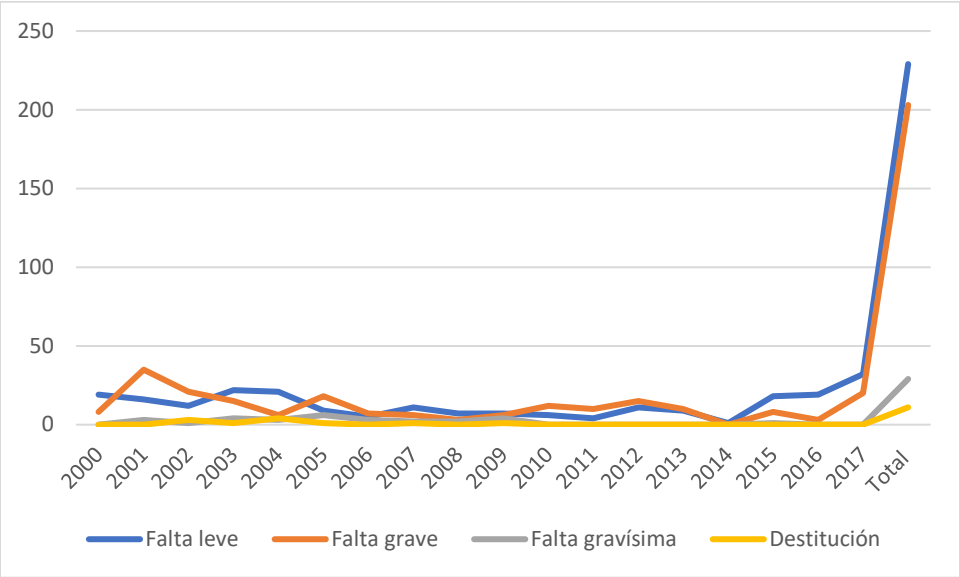
Patricia Lainfiesta considera que, por las condiciones y embudos normativos, los casos son muy difíciles de probar, por lo que no prosperan. Sugiere que el trámite se libere más para promover una participación más activa del ciudadano y restringir enredos burocráticos.

El siguiente diagrama muestra las faltas que han sido sancionadas entre los años 2000 y 2017.

[44] A manera de ejemplo puede citarse un caso de gran impacto mediático: el que se diligenció contra el juez Miguel Ángel Gálvez por retraso injustificado. La Junta de Disciplina Judicial absolvió al juez considerando que los retrasos se deben en gran medida a aspectos administrativos y de carga de trabajo, que van más allá de la responsabilidad del juez. Por lo que recomendó a la Gerencia General del Organismo Judicial dotar al juzgado del personal necesario, del equipo y de los espacios adecuados para diligenciar audiencias simultáneas respecto a los otros juzgados de mayor riesgo.

Diagrama 11.

Faltas que han sido sancionadas por la Junta de Disciplina Judicial



Fuente: elaboración propia con base en la información proporcionada por la Junta de Disciplina Judicial a la Unidad de Información Pública del Organismo Judicial. Solicitud 127-2018, febrero 2018

En un período de 17 años, se han sancionado en total 229 faltas leves, 203 faltas graves, 29 faltas gravísimas y se han aplicado 11 destituciones. Según lo muestra la gráfica. El porcentaje de sanciones es realmente bajo, por lo cual deben abordarse las causas estructurales que ya fueron referidas, no para incrementar el número de sanciones por sí mismo, sino para evaluar el sistema, sus falencias y aumentar su nivel de efectividad.

El porcentaje de sanciones emitidas, respecto del número de denuncias recibidas es de tan sólo el 4.28%.

Cabe recordar que todas las gráficas presentadas obedecen a esquemas de lo que sucedió bajo la vigencia de la antigua Ley de la Carrera Judicial, decreto 41-99, que ya fue derogada. Aunque la nueva ley, decreto 32-2016, entró en vigor en noviembre de 2016, debe recordarse que aún no se ha dado la transición institucional plena a los nuevos esquemas normativos.

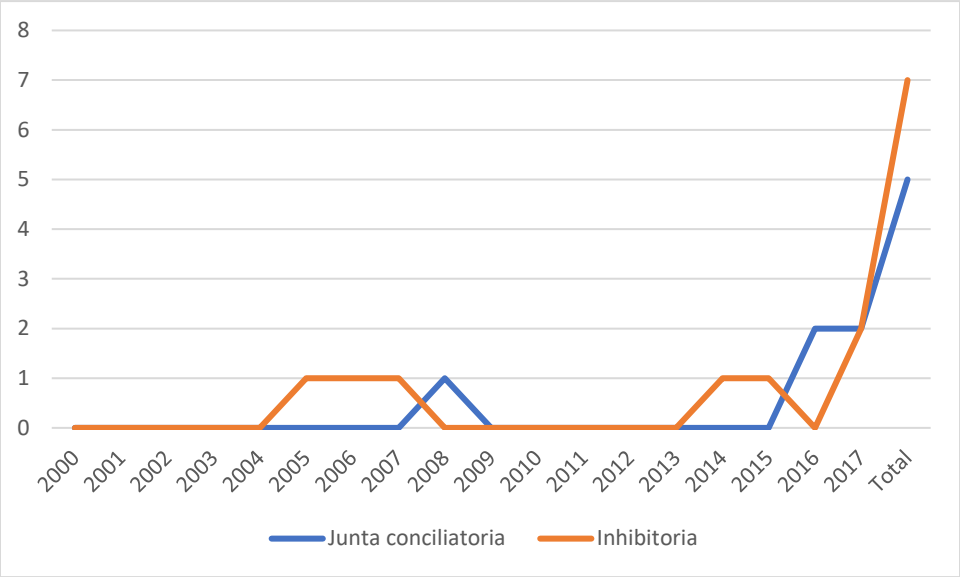
El artículo 50 del decreto 41-99, ya derogado indicaba que si se decidía aplicar la destitución al funcionario la Junta de Disciplina Judicial debía enviar el expediente completo a la Corte Suprema de Justicia o al Congreso de la República. En el decreto 32-2016 se refiere algo semejante, indica que en el caso de destitución la sanción debe ser impuesta por el Consejo de la Carrera Judicial y ejecutada por la Corte Suprema de Justicia y el Congreso de la República, según se trate de un juez o magistrado, a recomendación de la Junta de Disciplina Judicial.

Por lo cual este tipo de sanción puede resultar en un trámite muy complejo, pero que de ser necesario debe atenderse, por el bien de la prestación del servicio de justicia.

La siguiente gráfica muestra los casos en que la Junta se ha inhibido o en los que ha promovido juntas conciliatorias.

Diagrama 12.

Uso de inhibitoria y recurrencia de las juntas conciliatorias en la Junta de Disciplina Judicial



Fuente: elaboración propia con base en la información proporcionada por la Junta de Disciplina Judicial a la Unidad de Información Pública del Organismo Judicial. Solicitud 127-2017, febrero 2018.

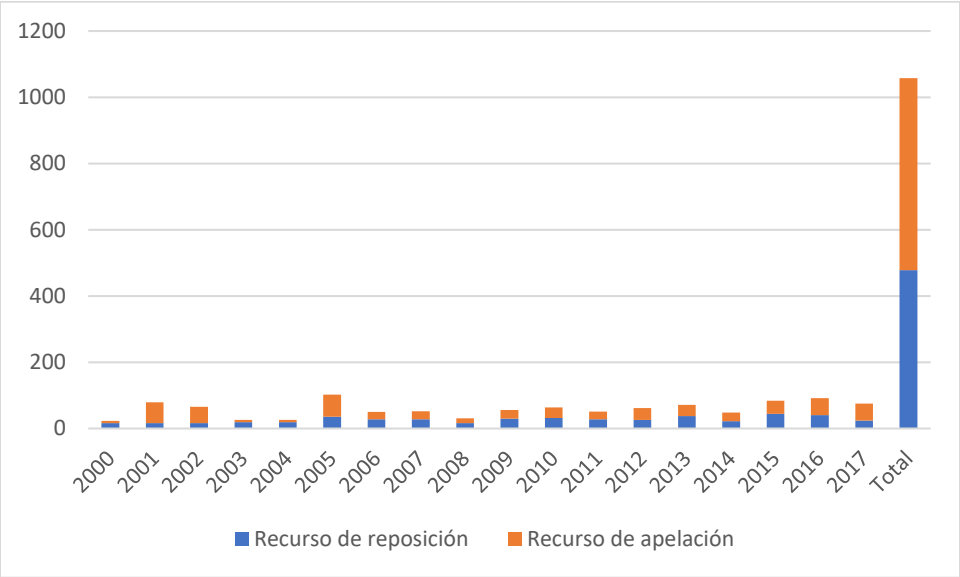
Como puede notarse en la gráfica el uso de estas figuras es casi nulo. De 2005 a 2007 se reportan varias inhibitorias, al igual que en 2014, 2015 y 2017. Conviene acotar que la Ley del Organismo Judicial, decreto 02-89 del Congreso de la República, indica que los jueces, los árbitros y los expertos, deben inhibirse en caso de que exista causal de impedimento para que intervengan en el caso.

La utilización de juntas conciliatorias es todavía más escasa, sólo se reporta en 2008 y hay una mayor incidencia en 2016 y 2017. El manejo de esta figura es positivo, siempre y cuando las circunstancias del caso lo aconsejen, porque hay situaciones, en las que sería impensable el uso de esta figura. No obstante, en casos de menor gravedad

El siguiente diagrama refiere las impugnaciones utilizadas contra las resoluciones de la Junta de Disciplina Judicial.

Diagrama 13.

Recursos utilizados contra las resoluciones de la Junta de Disciplina Judicial



Fuente: elaboración propia con base en la información proporcionada por la Junta de Disciplina Judicial a la Unidad de Información Pública del Organismo Judicial. Solicitud 127-2017, febrero 2018.

Según el artículo 49 del decreto 41-99 el recurso de reposición procedía cuando no se admitía a trámite la denuncia, por lo cual la parte agraviada podía hacer uso de este recurso. Según el artículo 51 del decreto 32-2016, la reposición cabe contra la resolución de la Junta de Disciplina Judicial que decide sobre la admisibilidad de la denuncia, sin importar su sentido. Contra esa resolución no cabe ningún recurso.

Contra las resoluciones de la Junta puede interponerse el recurso de apelación, que, bajo el esquema de la antigua ley, debía ser conocido por el Consejo de la Carrera Judicial y según el decreto 32-2016, debe remitirse a la Junta de Disciplina Judicial de Apelación.

En conclusión, puede identificarse que el desempeño de los órganos disciplinarios encargados de investigar y sancionar faltas cometidas por jueces o magistrados es muy pobre, derivado de condiciones estructurales del sistema, del arrastre de un diseño institucional poco autónomo, de la limitación del acceso a canales de denuncia y de una cultura de permisibilidad de la impunidad. Se tienen expectativas de que algunos de estos factores puedan ser saneados a través de una adecuada transición a la nueva Ley de la Carrera Judicial, sin embargo, su adecuada implementación es imprescindible.

4.3 Controles hacia la corrupción

Gabriel García Luna considera que las modificaciones que incorpora la nueva ley van a ser muy útiles para combatir la corrupción a lo interno de la institución.

Según el decreto 32-2016, la Junta de Disciplina Judicial es la que determina si el hecho denunciado puede ser constitutivo de un delito, entre estos la corrupción. García Luna relata que se han dado casos de amenazas en contra de los integrantes de la Junta y allí se certifica directamente al Ministerio Público. Agrega que los casos de corrupción son muy difíciles de probar y de seguir, porque sucede que en varios hechos el denunciante también

ha cometido el delito de cohecho activo, por ejemplo, por lo cual no se involucra en el proceso.

También es fundamental tomar en cuenta que además de la Junta, hay otras unidades que tienen vital importancia en el control a hechos de corrupción, por ejemplo, la Unidad de Evaluación del Desempeño, que puede detectar irregularidades y por supuesto, la Supervisión General que también tiene un rol preventivo. La Unidad del Régimen cuando se trata de personal auxiliar o administrativo.

El artículo 38 de la Ley de la Carrera Judicial, decreto 32-2016, en su segundo párrafo, indica que la responsabilidad disciplinaria es independiente y sin perjuicio de la responsabilidad penal o civil. Sin embargo, el artículo 53 estipula que, en caso de declararse con lugar un antejuicio contra juez o magistrado, la Junta de Disciplina Judicial dictará la suspensión provisional hasta que finalice el proceso penal, sin posibilidad de suspensión u otro recurso. Si se dicta sentencia absolutoria la Junta deberá decidir si es pertinente continuar con el proceso disciplinario o no.

Yassmín Barrios considera que los mecanismos con que cuenta el Organismo Judicial para combatir los actos de corrupción son útiles, pero no son los únicos, debe atenderse sobre todo a los procesos de selección de jueces y de personal auxiliar, para evitar que malos elementos ingresen a la institución. No se trata de evaluar a las personas sólo a nivel académico y profesional, sino que debe atenderse también a sus calidades éticas. Por lo que el trabajo de la sociedad civil es vital para estos controles.

Andy Javalois considera que algunos de los elementos incorporados en la reforma tuvieron la motivación de fortalecer los mecanismos contra la corrupción. Resalta que es positivo haber limitado las atribuciones de la Supervisión en cuanto a que no pueda decidir con carácter absoluto, qué casos van a la Junta y cuáles no. Sin embargo, acota, que las reformas son muy recientes y que debe evaluarse su implementación paulatinamente.

Gabriela Contreras opina que los mecanismos contra la corrupción no han sido exitosos en el organismo judicial en la medida que los canales de queja y de denuncia son poco accesibles. Además, agrega que estos mejorarán proporcionalmente según se fortalezca la coordinación entre las distintas unidades. Para combatir la corrupción sería importante que los ciudadanos tuvieran fácil acceso a las evaluaciones de desempeño de los jueces y pudieran hacer un seguimiento de los procedimientos disciplinarios en su contra, sin mayor traba.

Expertos consideran que han existido iniciativas interesantes en torno a la lucha contra la corrupción de parte de los funcionarios judiciales, sin embargo, estas no permanecen en el tiempo. Para poder derivar un hecho de corrupción al sistema penal, lo fundamental es asegurar que los órganos que integran el régimen disciplinario estén fortalecidos y tengan las garantías necesarias para su independencia. Para fortalecer los mecanismos anticorrupción debe pasarse por el marco legal, institucional y de participación ciudadana.

En conclusión, la identificación de hechos de corrupción depende en gran medida del nivel de coordinación entre distintas unidades, no sólo de los órganos disciplinarios, pero su remisión al sistema penal sí depende en gran medida de la Supervisión General y de la Junta Disciplinaria, por lo que sus debilidades también se reflejarán en las debilidades en el control de este tipo de sucesos.

V. Conclusiones

5.1 Sistema de Integridad Institucional del Organismo Judicial

Ámbito de competencia y funciones

- Existen avances importantes en el componente normativo del Sistema de Integridad Institucional, sin embargo, el resto de los componentes no presentan el mismo avance, hay una dilación en el desarrollo de cultura institucional y en la integración y coordinación de los componentes.
- Hay preocupaciones en torno a la falta de una política clara de transparencia y puertas abiertas del Organismo Judicial que permita a la población conocer cómo funcionan el Sistema de Integridad y sus componentes y los parámetros en los que se fundamenta.
- No existe el diseño adecuado de canales de coordinación entre la Unidad Ejecutora del SIIOJ y los órganos disciplinarios.
- El Organismo Judicial cuenta con un sistema de incentivos como parte del componente de consecuencias de méritos del SIIOJ, que está contenido en el acuerdo 22-2014 de la Corte Suprema de Justicia. Sin embargo, no hay un conocimiento integral de este sistema de incentivos y existen cuestionamientos en cuanto a la objetividad y transparencia de los procedimientos y criterios para la selección de los beneficiarios, por lo que se corre el riesgo de la desnaturalización del fin de este sistema.
- Se han dado importantes esfuerzos en la promoción de capacitaciones en temas de integridad institucional desde 2012 y en el fomento a la paridad de género de los participantes. Sin embargo, aún persisten retos en cuanto a la identificación de las necesidades formativas, permanencia de los procesos y cobertura de la República. Hay iniciativas que no se han aprovechado adecuadamente, por la movilidad del recurso humano.

Autonomía

- El máximo órgano del SIIOJ, que es el Consejo Consultor, cuenta con una integración diversa y representación de distintas autoridades del Organismo Judicial, lo cual puede ser enriquecedor para nutrir al sistema. Sin embargo, no hay espacios adecuados para tomar en cuenta consideraciones ciudadanas o de la sociedad civil organizada.
- En el caso de la Unidad Ejecutora del SIIOJ, que es su ente operativo, no puede hablarse de autonomía como tal, porque es un ente que no fue concebido bajo esa óptica, sin embargo, su dependencia a la presidencia de la Corte Suprema de Justicia puede incidir en que no haya continuidad o que no se aprovechen adecuadamente las políticas e iniciativas que responden a su creación y planificación, ya que la presidencia varía año con año.

Recursos

- La Unidad Ejecutora del Sistema de Integridad Institucional no cuenta con el personal que dispone el Reglamento del Sistema de Integridad Institucional, acuerdo 49-2013, sin embargo, si tiene el equipo adecuado, según la percepción de sus integrantes. Su presupuesto es derivado directamente de la presidencia de la Corte Suprema de Justicia.
- El personal de la Unidad Ejecutora no ha recibido capacitaciones ni procesos formativos que los preparen para el desempeño de sus funciones o el conocimiento

integral del diseño y fines del SIIOJ y esta ha sido identificada como una de sus principales falencias.

Procedimientos

- El procedimiento para postular y seleccionar a los beneficiarios del Reconocimiento al Compromiso, Excelencia e Integridad Institucional se circunscribe a decisiones de coordinaciones y/o autoridades, en todas sus etapas, por lo cual, es un procedimiento poco inclusivo, que puede dar lugar a cuestionamientos de transparencia y objetividad.
- El procedimiento para recibir estímulos tiene una fase de recepción de postulaciones por parte de cualquier persona física o jurídica, por lo que es más participativo, sin embargo, se sujeta a muchas normas de los reconocimientos, por lo cual pueden compartir fortalezas y debilidades.

Facultades y desempeño

- En el marco del SIIOJ se han celebrado actividades de promoción de principios y valores, actividades educativas o de formación, culturales, de conmemoración, sociales, de reconocimiento y deportivas, cada tipo con una variada gama. No obstante, muchas de estas actividades no responden a un sistema de integridad, sino que más bien son rutinas de convivencia que conciernen a otras áreas como recursos humanos.
- No existe un sistema de monitoreo o evaluación del impacto de las actividades del SIIOJ en el sistema ético institucional o de su vinculación teórico-lógica con la integridad de los colaboradores del Organismo Judicial, probablemente por su reciente creación, sin embargo, su construcción es inminente.

5.2 Régimen disciplinario

Ámbito de competencia y funciones

- Las modificaciones al régimen disciplinario introducidas por la nueva Ley de la Carrera Judicial, decreto 32-2016, han incorporado elementos importantes para el fortalecimiento de los órganos que integran el régimen y para promover la idoneidad de sus integrantes. Sin embargo, no se ha logrado la transición al nuevo esquema, por lo que debe avanzarse en el reto de una adecuada implementación, para que las mejoras puedan ser trasladas a la institución y no permanezcan estáticas.
- Uno de los mayores avances para los órganos disciplinarios a la luz de la nueva Ley de la Carrera Judicial, es la existencia de concursos de oposición y la imposición a los aspirantes del cumplimiento de méritos de capacidad, idoneidad y honradez, para que los integrantes de estos órganos los dirijan con pertinencia profesional y parámetros de ética institucional.

Autonomía

- La creación de concursos de oposición para seleccionar a los integrantes de los órganos disciplinarios y la ampliación de su período de funciones, entre otras modificaciones normativas, pretenden contribuir a crear un diseño institucional que ofrezca las garantías necesarias para la independencia de estos órganos, sin embargo, no se ha completado la transición, que ha tenido muchos altibajos.
- Bajo el régimen y el diseño institucional del decreto 41-99, que aún es operante, había una total ausencia de mecanismos institucionales que garantizaran la autonomía de los órganos y sus representantes. Se reportan serias preocupaciones

y percepciones sobre la manipulación política de estos órganos a lo largo de su historia, especialmente de la Supervisión.

- La falta de recursos humanos y materiales y de condiciones generales para la realización de un trabajo efectivo, puede coartar la capacidad de la Supervisión General de Tribunales y de cualquier órgano, de ejercer su trabajo con eficacia y autonomía.
- Existen opiniones preocupantes sobre el uso inadecuado del régimen disciplinario, por la existencia de una cuota considerable de impunidad y a la vez por su utilización ocasional como medio de presión contra algún funcionario judicial.
- El diseño institucional de la Junta de la Junta de Disciplina Judicial, bajo el decreto 41-99, coarta en sí mismo la objetividad del sistema, ya que facilita la confusión de las figuras de juzgador y juzgado, además de ser voluble al corporativismo, por lo cual la imparcialidad de estos juzgadores se veía circunscrita a su buena voluntad y principios éticos eminentemente personales.
- El diseño institucional incorporado por la Ley de la Carrera Judicial, decreto 32-2016, ofrece garantías de autonomía institucional, sin embargo, persisten los retos para lograr la autonomía financiera. En todo caso, el éxito de estas garantías depende de un proceso de implementación adecuado, que también pueda ofrecer garantías de autonomía política.

Recursos

- La Supervisión General de Tribunales no cuenta con los recursos humanos, ni el equipo necesario para el desarrollo de su labor con eficacia, ni a nivel preventivo, ni investigativo. Su función se ver mermada, entre otras causas, por condiciones estructurales deficientes.
- No existen procesos formativos creados específicamente para los integrantes de los órganos disciplinarios, según las necesidades de su labor. Esta es una falencia importante, sobre todo en el marco del decreto 41-99, porque los procesos de selección no atendían a criterios de idoneidad, ni honradez, por lo cual era fundamental que el mismo Organismo Judicial pudiera sanear esas falencias. De cualquier manera, es fundamental que, bajo cualquier esquema, haya procesos formativos que brinden herramientas a los integrantes de los órganos disciplinarios para el desarrollo de su trabajo.

Procedimientos

- Persisten prácticas burocráticas y dificultades en los canales de denuncia que actúan en detrimento de la participación del denunciante y el agraviado e inciden directamente en el desempeño del proceso.
- Los plazos establecidos en la Ley de la Carrera Judicial para el desarrollo de la investigación por pate de la Supervisión General de Tribunales son muy cortos, especialmente tomando en consideración las condiciones estructurales y debilidades de la Supervisión, por lo cual puede afectar la idoneidad de la investigación y de la recopilación de pruebas.

Facultades y desempeño

- La mayoría de las denuncias recibidas por la Junta de Disciplina Judicial no son admitidas a trámite o son declaradas sin lugar, por lo cual la cantidad de sanciones por faltas leves, graves o gravísimas emitidas es nimia en comparación con las denuncias. La sumatoria de todas las sanciones constituye menos del 5% del total de las denuncias recibidas, en un período de diecisiete años (2000-2017).
- Los posibles motivos para el bajo desempeño son: la mala utilización del régimen disciplinario como otra instancia para revisión de resoluciones judiciales o como

parte de una estrategia de litigio malicioso, que genera denuncias arbitrarias o injustificadas; las debilidades de las investigaciones derivadas de las deficientes condiciones de la Supervisión General, las falencias en el diseño institucional de la Junta de Disciplina Judicial; casos en los que la responsabilidad recae sobre auxiliares judiciales, falta de procesos formativos dirigidos a cubrir las necesidades de los integrantes de los órganos disciplinarios y en general falta de condiciones estructurales para el desarrollo de la labor en condiciones de independencia e idoneidad.

- En los años 2016 y 2017 se han dado avances moderados en la tendencia de actuación de la Junta de Disciplina Judicial, entre estos: la generación de recomendaciones, no vinculantes, que procuran el cambio de deficiencias estructurales en el Organismo Judicial y una modesta disminución de los casos declarados sin lugar respecto a las audiencias celebradas.
- Todas las debilidades en el desempeño de los órganos disciplinarios favorecen un ambiente de impunidad de funcionarios judiciales, que dañan profundamente la imagen del Organismo Judicial y la prestación de un servicio tan preciado como la justicia.
- Los controles para prevenir, identificar y sancionar hechos de corrupción a lo interno del Organismo Judicial aún son muy incipientes y su efectividad puede estar condicionada en una buena medida a las fortalezas o debilidades de independencia e idoneidad de los órganos disciplinarios. Además, no existen iniciativas institucionalizadas para el combate a la corrupción a lo interno del Organismo Judicial.

VI. Recomendaciones

6.1 Sistema de Integridad Institucional

Ámbito de competencia y funciones

- Realizar una evaluación del avance de los componentes del sistema de integridad institucional y diseñar canales o vías de coordinación entre estos.
- Construir una política clara de transparencia, publicidad y puertas abiertas en torno al Sistema de Integridad Institucional, dentro y fuera de la institución, recalcando que el Organismo Judicial no es tolerante con prácticas que vayan contra la ética, por parte de funcionarios judiciales, personal auxiliar, administrativo y técnico.
- Diseñar e implementar canales de coordinación entre el SIIOJ y los órganos disciplinarios, así como con las unidades que sea pertinente dentro del Organismo Judicial. Procurando que los datos estadísticos que generen la Supervisión General de Tribunales y la Junta de Disciplina, sean utilizados como insumos para la identificación de necesidades y la creación de procesos formativos; y que a la vez los integrantes de los órganos disciplinarios puedan opinar acerca del diseño de las iniciativas del SIIOJ. La creación de mesas de trabajo sería una herramienta útil para el trabajo conjunto.
- Evaluar el Reglamento del Sistema de Consecuencias del SIIOJ, acuerdo 22-2014, para identificar falencias en los procedimientos y criterios, en torno a la accesibilidad de postulación y su adecuación a parámetros objetivos de idoneidad y honradez. Asimismo, publicitar adecuadamente los parámetros y criterios de selección, promoviendo la transparencia e imparcialidad.
- Promover la coordinación entre la Escuela de Estudios Judiciales, el SIIOJ, la Unidad de Evaluación del Desempeño y los órganos disciplinarios para la identificación de las necesidades de capacitación en materia de ética institucional, teniendo en cuenta las necesidades que se dan en cada región del país. Cuidar que los procesos formativos que tienen como fin específico replicar conocimientos, formar formadores, se ejecuten sin demoras, para no perder los esfuerzos vertidos en esas iniciativas, por factores como los cambios de personal.

Autonomía

- Diseñar herramientas o propuestas que garanticen la continuidad de las iniciativas del SIIOJ, promoviendo el robustecimiento de su diseño institucional. Crear un espacio de intercambio de ideas con sociedad civil sobre el funcionamiento y fortalecimiento del SIIOJ.

Recursos

- Fortalecer a la Unidad Ejecutora del SIIOJ con el recurso humano pertinente, de conformidad con lo que establece el acuerdo 49-2013 y crear programas específicos de capacitación que les permitan conocer las motivaciones del diseño del sistema, su misión y visión y contar con herramientas para el desempeño de su trabajo, todo como parte de un plan programático de consolidación del sistema.

Procedimientos

- Se recomienda evaluar detenidamente las fases para la postulación, selección y otorgamiento de los incentivos que regula el acuerdo 22-2014 de la Corte Suprema de Justicia, con el objetivo de promover un proceso más participativo, incluyente y transparente.

Facultades y desempeño

- Construir un sistema de monitoreo de las actividades del SIIOJ, creando indicadores específicos, con dos objetivos básicos: evaluar el impacto de sus actividades, que puede darse a más largo plazo, pero sobre todo con el fin de valorar la vinculación teórico-lógica de las actividades que se implementan respecto a la promoción de la ética institucional y a los fines del sistema.

6.2 Régimen disciplinario

Ámbito de competencia y funciones

- Promover una transición adecuada y con los perfiles necesarios para la implementación de la nueva Ley de la Carrera Judicial, decreto 32-2016, tomando en cuenta lecciones aprendidas en la operatividad del sistema bajo el esquema de la antigua ley.

Autonomía

- En los concursos por oposición, poner especial énfasis en la búsqueda de la idoneidad, la capacidad y la honradez de los funcionarios públicos que dirigirán los órganos disciplinarios en el Organismo Judicial.
- Darle plena operatividad a la implementación de la nueva Ley de la Carrera Judicial teniendo especial cuidado en asegurar la protección de las garantías de autonomía institucional que incorpora para los órganos disciplinarios.
- Fortalecer a los órganos disciplinarios con una campaña de cero injerencias y transparencia, promovida por las mismas autoridades de la Corte Suprema de Justicia y promover la participación de funcionarios judiciales en dicha iniciativa.

Recursos

- Robustecer a la Supervisión General de Tribunales con el recurso humano y material, así como con los insumos necesarios, con el objetivo de que pueda desarrollar adecuadamente sus funciones preventivas e investigativas.
- Planificar e implementar procesos formativos que atiendan a las especiales necesidades de los órganos disciplinarios.

Procedimientos

- Crear mesas técnicas de intercambio entre los órganos que conforman el régimen disciplinario y otras unidades que se consideren pertinente, para evaluar los cuellos de botella del procedimiento disciplinario y simplificarlos en la medida de los mandatos legales y constitucionales.
- Proveerle a la Supervisión General de Tribunales el recurso humano y equipo necesario para poder desarrollar la investigación, de manera idónea, en el plazo de diez días establecido por la ley.

Facultades y desempeño

- Darle tratamiento a las causas que provocan un desempeño deficiente de los órganos disciplinarios, como un esfuerzo de largo aliento.
- Promover una política de no impunidad de funcionarios judiciales e institucionalizarla como un esfuerzo coordinado con el Sistema de Integridad Institucional y otras unidades que sean pertinentes.
- Diseñar métodos y canales específicos para identificar y sancionar hechos de corrupción a lo interno de la institución, fortaleciendo a los órganos disciplinarios y creando controles definidos.

VII. Anexos

Programas de capacitación impartidos a jueces y personal auxiliar en temas de integridad institucional (2012-2017)

Fecha	Nombre	Temas	Ubicación	Tiempo de duración	Grupo objetivo
09/08/2012	I Jornada de socialización del SIIOJ	SIIOJ, Normas de Comportamiento Ético, principios y valores institucionales	Alta Verapaz	2 horas	Funcionarios judiciales y auxiliares fiscales
28/08/2012	II Jornada de socialización del SIIOJ	SIIOJ, Normas de Comportamiento Ético, principios y valores institucionales	Izabal	2 horas	Funcionarios judiciales y auxiliares judiciales
13/09/2012	III Jornada de socialización del SIIOJ	SIIOJ, Normas de Comportamiento Ético, principios y valores institucionales	Guatemala	2 horas	Funcionarios judiciales
01/10/2012	IV Jornada de socialización del SIIOJ	SIIOJ, Normas de Comportamiento Ético, principios y valores institucionales	Quetzaltenango	2 horas	Funcionarios judiciales y auxiliares judiciales
05/02/2013	Presentación del SIIOJ	SIIOJ, Normas de Comportamiento Ético, principios y valores institucionales	Guatemala	2 horas	Personal administrativo
20/03/2013	Taller de socialización del SIIOJ al equipo operativo de la presidencia del Organismo Judicial y del Departamento de Comunicación Social	SIIOJ, Normas de Comportamiento Ético, principios y valores institucionales	Guatemala	2 horas	Personal administrativo

21/03/2013	Taller de socialización del SIIOJ al equipo operativo de Gerencia de Recursos Humanos y al Consejo de la Carrera Judicial	SIIOJ, Normas de Comportamiento Ético, principios y valores institucionales	Guatemala	2 horas	Personal administrativo
22/03/2013	Taller de socialización del SIIOJ al equipo operativo de la presidencia del Organismo Judicial y del Departamento de Comunicación Social	SIIOJ, Normas de Comportamiento Ético, principios y valores institucionales	Guatemala	2 horas	Personal administrativo
08, 15 y 22 de abril de 2013	Programa "Ley contra la Corrupción, decreto número 31-2012 del Congreso de la República"	Ley contra la corrupción	Chiquimula	6 horas presenciales	Funcionarios judiciales, auxiliares judiciales, personal administrativo
29 de abril 06 y 13 de mayo de 2013	Programa "Ley contra la Corrupción, decreto número 31-2012 del Congreso de la República"	Ley contra la corrupción	Chiquimula	6 horas presenciales	Funcionarios judiciales, auxiliares judiciales, personal administrativo
20 y 27 de mayo y 03 de junio de 2013	Programa "Ley contra la Corrupción, decreto número 31-2012 del Congreso de la República"	Ley contra la corrupción	Chiquimula	6 horas presenciales	Funcionarios judiciales, auxiliares judiciales, personal administrativo
10, 17 y 24 de junio de 2013	Programa "Ley contra la Corrupción, decreto número 31-2012 del Congreso de la República"	Ley contra la corrupción	Chiquimula	6 horas presenciales	Funcionarios judiciales, auxiliares judiciales, personal administrativo
09/05/2013	V Jornada de socialización del SIIOJ	SIIOJ, Normas de Comportamiento Ético, principios y valores institucionales	Guatemala	2 horas	Personal administrativo

16/05/2013	VI Jornada de Socialización del SIIOJ	SIIOJ, Normas de Comportamiento Ético, principios y valores institucionales	Guatemala	2 horas	Auxiliares judiciales
28/05/2013	Taller de socialización del SIIOJ en el Organismo Judicial con los Comités de Cultura y Deportes	SIIOJ, Normas de Comportamiento Ético, principios y valores institucionales	Guatemala	2 horas	Personal administrativo
20/06/2013	VII Jornada de socialización del SIIOJ	SIIOJ, Normas de Comportamiento Ético, principios y valores institucionales	Huehuetenango	2 horas	Funcionarios judiciales, auxiliares judiciales, personal administrativo
21/06/2013	VIII Jornada de socialización del SIIOJ	SIIOJ, Normas de Comportamiento Ético, principios y valores institucionales	Sololá	2 horas	Funcionarios judiciales, auxiliares judiciales, personal administrativo
27/06/2013	IX Jornada de socialización del SIIOJ	SIIOJ, Normas de Comportamiento Ético, principios y valores institucionales	Guatemala	2 horas	Auxiliares judiciales, personal administrativo
11/07/2013	X Jornada de socialización del SIIOJ	SIIOJ, Normas de Comportamiento Ético, principios y valores institucionales	Guatemala	2 horas	Funcionarios judiciales, auxiliares judiciales, personal administrativo
25/07/2013	XI Jornada de socialización del SIIOJ	SIIOJ, Normas de Comportamiento Ético, principios y valores institucionales	Guatemala	2 horas	Auxiliares judiciales, personal administrativo
26/07/2013	Taller de socialización del SIIOJ	SIIOJ, Normas de Comportamiento Ético, principios y valores institucionales	Guatemala	2 horas	Aspirantes a Jueces de Paz y a Jueces de Primera Instancia

01/08/2013	Taller de validación de cultura institucional	SIIOJ, Normas de Comportamiento Ético, principios y valores institucionales	Guatemala	2 horas	Personal administrativo
08/08/2013	XII Jornada de socialización del SIIOJ	SIIOJ, Normas de Comportamiento Ético, principios y valores institucionales	Guatemala	2 horas	Auxiliares judiciales y personal administrativo
22/08/2013	XIII Jornada de socialización del SIIOJ	SIIOJ, Normas de Comportamiento Ético, principios y valores institucionales	Guatemala	2 horas	Auxiliares judiciales
19/09/2013	VIX Jornada de socialización del SIIOJ	SIIOJ, Normas de Comportamiento Ético, principios y valores institucionales	Guatemala	2 horas	Funcionarios judiciales y auxiliares judiciales de Jalapa y El Progreso; auxiliares judiciales Guatemala y personal administrativo
26/09/2013	XV Jornada de socialización del SIIOJ	SIIOJ, Normas de Comportamiento Ético, principios y valores institucionales	Jutiapa	2 horas	Funcionarios judiciales, auxiliares judiciales, personal administrativo
08/10/2013	XVI Jornada de socialización del SIIOJ	SIIOJ, Normas de Comportamiento Ético, principios y valores institucionales	Retalhuleu	2 horas	Funcionarios judiciales, auxiliares judiciales y personal administrativo
16/10/2013	XVII Jornada de socialización del SIIOJ	SIIOJ, Normas de Comportamiento Ético, principios y valores institucionales	Guatemala, Chiquimula y Quetzaltenango	2 horas	Aspirantes a jueces de paz

14/11/2013	XVIII Jornada de socialización del SIIOJ	SIIOJ, Normas de Comportamiento Ético, principios y valores institucionales	Guatemala	2 horas	Auxiliares judiciales
07/02/2014	XIX Jornada de socialización del SIIOJ	SIIOJ, Normas de Comportamiento Ético, principios y valores institucionales	Petén	2 horas	Auxiliares y personal administrativo
27/02/2014	Taller normas éticas institucionales	Normas de comportamiento ético del OJ, principios y valores institucionales	Guatemala	2 horas	Auxiliares judiciales
28/02/2014	Inducción a formadores nacionales	Reflexiones sobre los principios y valores y su impacto sobre el OJ, presentación del SIIOJ, avances, principios y valores del SIIOJ, validación del manual, taller de interiorización de normas de comportamiento ético	Guatemala	13 horas	Funcionarios judiciales, auxiliares judiciales, personal administrativo
14/03/2014	XX Jornada de socialización del SIIOJ	SIIOJ, Normas de Comportamiento Ético, principios y valores institucionales	Chiquimula	2 horas	Auxiliares y personal administrativo
28/03/2014	Inducción a formadores nacionales	Decálogo del facilitador, valores y principios institucionales, validación del manual	Guatemala	9 horas	Funcionarios judiciales, auxiliares judiciales, y personal administrativo
04/04/2014	Taller internalización de las Normas de Comportamiento Ético del OJ, dentro del marco del SIIOJ y el sistema de consecuencias	Normas de Comportamiento Ético del OJ, principios y valores institucionales, sistema de consecuencias del OJ	Guatemala	4 horas	XI Programa aspirantes a Jueces de Primera Instancia Penal

04/04/2014	Taller vivencia de las Normas de Comportamiento Ético del Organismo Judicial	Normas de Comportamiento Ético del OJ	Guatemala	4 horas	XIII Programa de Aspirantes a Jueces de Paz
21, 28 de marzo y 4 de abril 2014	Programa "Ley contra la corrupción, decreto 31-2012 del Congreso de la República"	Ley contra la corrupción	Chiquimula	6 horas presenciales/ 30 horas virtuales	Auxiliares judiciales y personal técnico-administrativo
23/04/2014	Bioética judicial y Normas de Comportamiento Ético	Bioética judicial y Normas de Comportamiento Ético del OJ	Guatemala	8 horas	XII Programa Aspirantes a Jueces de Primera Instancia Penal
07/05/2014	Inducción a promotores de integridad	Presentación del SIIOJ, avances, principios y valores del SIIOJ, interiorización de los principios y valores institucionales	Guatemala	8 horas	Auxiliares judiciales y personal administrativo
08/05/2014	Inducción a promotores de integridad	Presentación del SIIOJ, avances, principios y valores del SIIOJ, interiorización de los principios y valores institucionales	Guatemala	8 horas	Auxiliares judiciales y personal administrativo
20/05/2014	Inducción a promotores de integridad	Presentación del SIIOJ, avances, principios y valores del SIIOJ, interiorización de los principios y valores institucionales	Guatemala	8 horas	Funcionarios judiciales, auxiliares judiciales y personal administrativo
21/05/2014	Inducción a promotores de integridad	Presentación del SIIOJ, avances, principios y valores del SIIOJ, interiorización de los principios y valores institucionales	Guatemala	8 horas	Auxiliares judiciales y personal administrativo
27/05/2014	Inducción a promotores de integridad	Presentación del SIIOJ, avances, principios y valores del SIIOJ, interiorización de	Guatemala	8 horas	Auxiliares judiciales y personal administrativo

		los principios y valores institucionales			
16/06/2014	Inducción a promotores de integridad	Presentación del SIIOJ, avances, principios y valores del SIIOJ, interiorización de los principios y valores institucionales	Quetzaltenango	8 horas	Funcionarios judiciales, auxiliares judiciales y personal administrativo
17/06/2014	Inducción a promotores de integridad	Presentación del SIIOJ, avances, principios y valores del SIIOJ, interiorización de los principios y valores institucionales	Quetzaltenango	8 horas	Funcionarios judiciales, auxiliares judiciales y personal administrativo
18/06/2014	Inducción a promotores de integridad	Presentación del SIIOJ, avances, principios y valores del SIIOJ, interiorización de los principios y valores institucionales	Quetzaltenango	8 horas	Funcionarios judiciales, auxiliares judiciales y personal administrativo
19/06/2014	Inducción a promotores de integridad	Presentación del SIIOJ, avances, principios y valores del SIIOJ, interiorización de los principios y valores institucionales	Quetzaltenango	8 horas	Funcionarios judiciales, auxiliares judiciales y personal administrativo
20/06/2014	Inducción a promotores de integridad	Presentación del SIIOJ, avances, principios y valores del SIIOJ, interiorización de los principios y valores institucionales	Quetzaltenango	8 horas	Funcionarios judiciales, auxiliares judiciales y personal administrativo
20/06/2014	Programa: "Normas de Comportamiento Ético del Organismo Judicial"	Acuerdo 22-2013 de la Corte Suprema de Justicia	Guatemala	6 horas	Personal administrativo
02/09/2014	Inducción a promotores de integridad	Presentación del SIIOJ, avances, principios y valores del SIIOJ, interiorización de los principios y valores institucionales	Guatemala	8 horas	Funcionarios judiciales, auxiliares judiciales y personal administrativo

17/09/2014	Inducción a promotores de integridad	Presentación del SIIOJ, avances, principios y valores del SIIOJ, interiorización de los principios y valores institucionales	Chiquimula	8 horas	Funcionarios judiciales, auxiliares judiciales y personal administrativo
18/09/2014	Inducción a promotores de integridad	Presentación del SIIOJ, avances, principios y valores del SIIOJ, interiorización de los principios y valores institucionales	Chiquimula	8 horas	Funcionarios judiciales, auxiliares judiciales y personal administrativo
No se reportan capacitaciones en los temas solicitados durante el año 2015.					
26/08/2016	Taller formador de formadores "La Transformación está en Mí"	Metodología para dirigir las mesas redondas. Principios y leyes del programa "La Transformación está en Mí"	Guatemala	3 horas	Funcionarios judiciales
29/08/2016	Taller formador de formadores "La Transformación está en Mí"	Metodología para dirigir las mesas redondas. Principios y leyes del programa "La Transformación está en Mí"	Guatemala	3 horas	Funcionarios judiciales
30/08/2016	Taller formador de formadores "La Transformación está en Mí"	Metodología para dirigir las mesas redondas. Principios y leyes del programa "La Transformación está en Mí"	Guatemala	3 horas	Funcionarios judiciales y personal administrativo
02/09/2016	Taller formador de formadores "La Transformación está en Mí"	Metodología para dirigir las mesas redondas. Principios y leyes del programa "La Transformación está en Mí"	Guatemala	3 horas	Funcionarios judiciales
12/09/2016	Taller formador de formadores "La Transformación está en Mí"	Metodología para dirigir las mesas redondas. Principios y leyes del programa "La Transformación está en Mí"	Guatemala	3 horas	Funcionarios judiciales
13/09/2016	Taller formador de formadores "La Transformación está en Mí"	Metodología para dirigir las mesas redondas. Principios y leyes del programa "La Transformación está en Mí"	Guatemala	3 horas	Funcionarios judiciales

17/09/2016	Taller formador de formadores "La Transformación está en Mí"	Metodología para dirigir las mesas redondas. Principios y leyes del programa "La Transformación está en Mí"	Chiquimula	3 horas	Personal administrativo
18/09/2016	Taller formador de formadores "La Transformación está en Mí"	Metodología para dirigir las mesas redondas. Principios y leyes del programa "La Transformación está en Mí"	Chiquimula	3 horas	Personal administrativo
24/02/2016	Curso: "La aplicación de las normas deontológicas en el trabajo de la judicatura"	1. ¿Qué es la deontología? La ética aplicada a los profesionales ¿Qué es ética? La deontología del ejercicio de la judicatura 2. El Código de Ética profesional del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala 3. Las Normas de Comportamiento Ético del Organismo Judicial 4. El elemento coercitivo de las normas éticas ¿De qué depende la eficacia de las normas éticas? ¿Qué elementos son indispensables para la vigencia de las normas éticas?	Guatemala	2.5 horas	Funcionarios judiciales
01/09/2016	Conferencia "Vivir intencionalmente"	Metodología para dirigir las mesas redondas. Principios y leyes del programa "La Transformación está en mí"	Guatemala	2 horas	Funcionarios judiciales, gerentes, directores, coordinadores,

					auxiliares judiciales y personal administrativo y técnico
09/09/2016	Taller formador de formadores "La Transformación está en Mí"	Metodología para dirigir las mesas redondas. Principios y leyes del programa "La Transformación está en Mí"	Guatemala	3 horas	Personal administrativo y técnico
14/09/2016	Taller formador de formadores "La Transformación está en Mí"	Metodología para dirigir las mesas redondas. Principios y leyes del programa "La Transformación está en Mí"	Guatemala	3 horas	Auxiliares judiciales, personal administrativo y técnico
19/09/2016	Taller formador de formadores "La Transformación está en Mí"	Metodología para dirigir las mesas redondas. Principios y leyes del programa "La Transformación está en Mí"	Guatemala	3 horas	Auxiliares judiciales, personal administrativo y técnico
23/09/2016	Taller formador de formadores "La Transformación está en Mí"	Metodología para dirigir las mesas redondas. Principios y leyes del programa "La Transformación está en Mí"	Guatemala	3 horas	Auxiliares judiciales, personal administrativo y técnico
03/10/2016	Taller formador de formadores "La Transformación está en Mí"	Metodología para dirigir las mesas redondas. Principios y leyes del programa "La Transformación está en Mí"	Guatemala	3 horas	Auxiliares judiciales, personal administrativo y técnico
07/10/2016	Taller formador de formadores "La Transformación está en Mí"	Metodología para dirigir las mesas redondas. Principios y leyes del programa "La Transformación está en Mí"	Guatemala	3 horas	Funcionarios judiciales, gerentes, directores y coordinadores
04/11/2016	Taller formador de formadores "La Transformación está en Mí"	Metodología para dirigir las mesas redondas. Principios y leyes del programa "La Transformación está en Mí"	Guatemala	3 horas	Funcionarios judiciales, gerentes, directores y coordinadores

24/08/2016	Taller formador de formadores "La Transformación está en Mí"	Metodología para dirigir las mesas redondas. Principios y leyes del programa "La Transformación está en Mí"	Quetzaltenango	3 horas	Funcionarios judiciales, auxiliares judiciales, personal administrativo y técnico
24/08/2016	Taller formador de formadores "La Transformación está en Mí"	Metodología para dirigir las mesas redondas. Principios y leyes del programa "La Transformación está en Mí"	Guatemala	3 horas	Funcionarios judiciales, auxiliares judiciales, personal administrativo y técnico
06/09/2016	Taller formador de formadores "La Transformación está en Mí"	Metodología para dirigir las mesas redondas. Principios y leyes del programa "La Transformación está en Mí"	Chiquimula	3 horas	Funcionarios judiciales, auxiliares judiciales, personal administrativo y técnico
07/09/2016	Taller formador de formadores "La Transformación está en Mí"	Metodología para dirigir las mesas redondas. Principios y leyes del programa "La Transformación está en Mí"	Chiquimula	3 horas	Funcionarios judiciales, auxiliares judiciales, personal administrativo y técnico
13/01/2017	Taller formador de formadores "La Transformación está en Mí"	Metodología para dirigir las mesas redondas. Principios y leyes del programa "La Transformación está en Mí"	Guatemala	3 horas	Población mixta (funcionarios judiciales, auxiliares judiciales y personal administrativo y técnico)
20/02/2017	Taller formador de formadores "La Transformación está en Mí"	Metodología para dirigir las mesas redondas. Principios y leyes del programa "La Transformación está en Mí"	Guatemala	3 horas	Población mixta (funcionarios judiciales, auxiliares judiciales

					y personal administrativo y técnico)
27/02/2017	Taller formador de formadores "La Transformación está en Mí"	Metodología para dirigir las mesas redondas. Principios y leyes del programa "La Transformación está en Mí"	Guatemala	3 horas	Población mixta (funcionarios judiciales, auxiliares judiciales y personal administrativo y técnico)
13/03/2017	Taller formador de formadores "La Transformación está en Mí"	Metodología para dirigir las mesas redondas. Principios y leyes del programa "La Transformación está en Mí"	Guatemala	3 horas	Población mixta (funcionarios judiciales, auxiliares judiciales y personal administrativo y técnico)
24/02/2017	Taller formador de formadores "La Transformación está en Mí"	Metodología para dirigir las mesas redondas. Principios y leyes del programa "La Transformación está en Mí"	Quetzaltenango	3 horas	Funcionarios judiciales, auxiliares judiciales y personal administrativo y técnico.
27/02/2017	Taller formador de formadores "La Transformación está en Mí"	Metodología para dirigir las mesas redondas. Principios y leyes del programa "La Transformación está en Mí"	Quetzaltenango	3 horas	Funcionarios judiciales, auxiliares judiciales y personal administrativo y técnico.
06/03/2017	Taller formador de formadores "La Transformación está en Mí"	Metodología para dirigir las mesas redondas. Principios y leyes del programa "La Transformación está en Mí"	Quetzaltenango	3 horas	Funcionarios judiciales, auxiliares judiciales y personal administrativo y técnico.

07/03/2017	Taller formador de formadores "La Transformación está en Mí"	Metodología para dirigir las mesas redondas. Principios y leyes del programa "La Transformación está en Mí"	Quetzaltenango	3 horas	Funcionarios judiciales, auxiliares judiciales y personal administrativo y técnico.
08/03/2017	Taller formador de formadores "La Transformación está en Mí"	Metodología para dirigir las mesas redondas. Principios y leyes del programa "La Transformación está en Mí"	Quetzaltenango	3 horas	Funcionarios judiciales, auxiliares judiciales y personal administrativo y técnico.
09/03/2017	Taller formador de formadores "La Transformación está en Mí"	Metodología para dirigir las mesas redondas. Principios y leyes del programa "La Transformación está en Mí"	Quetzaltenango	3 horas	Funcionarios judiciales, auxiliares judiciales y personal administrativo y técnico.
10/03/2017	Taller formador de formadores "La Transformación está en Mí"	Metodología para dirigir las mesas redondas. Principios y leyes del programa "La Transformación está en Mí"	Quetzaltenango	3 horas	Funcionarios judiciales, auxiliares judiciales y personal administrativo y técnico.
01/03/2017	Taller formador de formadores "La Transformación está en Mí"	Metodología para dirigir las mesas redondas. Principios y leyes del programa "La Transformación está en Mí"	Chiquimula	3 horas	Funcionarios judiciales, auxiliares judiciales y personal administrativo y técnico.
02/03/2017	Taller formador de formadores "La Transformación está en Mí"	Metodología para dirigir las mesas redondas. Principios y leyes del programa "La Transformación está en Mí"	Chiquimula	3 horas	Funcionarios judiciales, auxiliares judiciales y personal

					administrativo y técnico.
03/03/2017	Taller formador de formadores "La Transformación está en Mí"	Metodología para dirigir las mesas redondas. Principios y leyes del programa "La Transformación está en Mí"	Chiquimula	3 horas	Funcionarios judiciales, auxiliares judiciales y personal administrativo y técnico.
17, 24 y 31 de marzo de 2017	Programa: Normas de Comportamiento Ético del Organismo Judicial	Acuerdo 22-2014 de la Corte Suprema de Justicia, ética judicial en el lugar de trabajo	Quetzaltenango	6 horas	Auxiliares judiciales, personal administrativo y técnico
13 y 20 de marzo de 2017	Taller: Normas de comportamiento Ético en el Organismo Judicial	Acuerdo 22-2014 de la Corte Suprema de Justicia, marco internacional judicial sobre ética	Chiquimula	4 horas presenciales	Funcionarios judiciales (magistrados, jueces de primera instancia, jueces de paz)
04/12/2017	Proceso de inducción para los magistrados de la Corte de Apelaciones de Mayor Riesgo, Extinción de Dominio y Femicidio	Deontología jurídica aplicada a la función jurisdiccional	Guatemala	2 horas	Funcionarios judiciales
04/12/2017	Proceso de inducción para los magistrados de la Corte de Apelaciones de Mayor Riesgo, Extinción de Dominio y Femicidio	Normas de Comportamiento Ético. Sistema de Integridad Institucional.	Guatemala	2 horas	Funcionarios judiciales

Fuente: elaboración propia con base en la información entregada por la Escuela de Estudios Judiciales, a la Unidad de Información Pública, enero 2018.