



# MÓDULO DE TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA Y PREVENTIVA

## UNIDAD IV

**ILICITO DISCIPLINARIO: TIPICIDAD,  
ANTI JURIDICIDAD Y CULPABILIDAD**



# ILICITO DISCIPLINARIO

## 4.1 Tipicidad, Antijuridicidad y culpabilidad

El tratamiento del ilícito disciplinario en el Organismo Judicial de Guatemala exige distinguir con precisión los regímenes aplicables a jueces y magistrados —sujetos a la Ley de la Carrera Judicial (LCJ)— y a auxiliares judiciales y personal administrativo/técnico —sujetos a la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial (LSC-OJ) y su reglamento—, articulando, además, las Normas de Comportamiento Ético y los principios de publicidad y reserva derivados de la Ley del Organismo Judicial (LOJ) y la Ley de Acceso a la Información Pública (LAIP). Sobre esa base, el análisis de tipicidad, antijuridicidad y culpabilidad opera como un marco de racionalidad decisonal para la Supervisión General de Tribunales (SGT) en su función de prevención e investigación y para las Juntas de Disciplina en su función decisoria, con respeto estricto del debido proceso y de la independencia judicial. La LCJ tipifica faltas y sanciones para jueces y magistrados (con grados de levedad, gravedad y gravísima gravedad), establece su prescripción y estructura el procedimiento disciplinario ante Juntas de Disciplina y de Apelación; la LSC-OJ, por su parte, define catálogos y sanciones para el personal del servicio civil, con trámite e impugnaciones propias ante la autoridad competente (Unidad de Régimen Disciplinario). La actuación investigativa, por tanto, debe iniciar con un encuadre correcto del sujeto disciplinable y el régimen aplicable, dado que ello determina el tipo infraccional, la autoridad decisoria y los estándares de motivación exigibles.

## 4.2 Hechos jurídicamente relevantes y supuestos normativos

En sede disciplinaria, un hecho es jurídicamente relevante cuando, conforme al régimen aplicable, tiene aptitud para subsumirse en un supuesto normativo que describe una falta y activa consecuencias sancionatorias. La relevancia no se confunde con la mera ocurrencia fáctica: exige un puente normativo explícito (norma de deber, prohibición o estándar funcional) y su verificabilidad mediante prueba lícita, pertinente y suficiente. De ahí que el primer ejercicio analítico consista en mapear los hechos afirmados (o indiciados) con los supuestos de falta previstos en la LCJ —para jueces y magistrados— o en la LSC-OJ —para auxiliares—, sin anticipar conclusiones sobre antijuridicidad o reproche subjetivo, y cuidando la distinción entre hechos-fuente (lo acaecido), hechos-indicio (circunstancias concomitantes que apuntan a lo acaecido) y medios de prueba.

En la LCJ el Título V (Régimen disciplinario) dispone una estructura escalonada: fija la noción general de falta disciplinaria (art. 38), clasifica las faltas en leves, graves y gravísimas (art. 39), ofrece catálogos de faltas leves (art. 40), graves (art. 41) y gravísimas (art. 42), vincula cada grado con un haz de sanciones (arts. 43 a 46), además de regular la prescripción de la acción y de la sanción (art. 47). Así, por ejemplo, la inobservancia del horario de trabajo sin causa justificada es falta leve; dar entrevistas a la prensa adelantando criterio, sostener reuniones privadas con una de las partes o no guardar la discreción debida aparecen como faltas graves; y supuestos como ejercer la abogacía o celebrar contratos con personas que litigan ante el funcionario se tipifican como faltas gravísimas. Esta

gradación es el primer anclaje de la tipicidad, pues la calificación preliminar de los hechos debe dialogar con los descriptores normativos —no con intuiciones morales o con reglas extrapoladas de otros ordenamientos—.

Ahora bien, la tipicidad disciplinaria, en tanto subsunción descriptiva, se potencia con el haz de deberes y prohibiciones previas. En la LCJ, los deberes de diligencia, reserva y acatamiento de disposiciones, y las prohibiciones vinculadas a incompatibilidades o conflictos de interés, permiten leer normativamente el comportamiento de jueces y magistrados antes de su calificación como falta. De manera complementaria, las Normas de Comportamiento Ético fijan estándares transversales de independencia, integridad, transparencia, prudencia, respeto y responsabilidad, cuya inobservancia, cuando incide en el servicio, refuerza la tipicidad de conductas tales como adelantar criterio en entrevistas, sostener reuniones privadas con una de las partes, permitir influencias indebidas o administrar indebidamente información. En particular, la prohibición de influencias indebidas (art. 18), el régimen de declaraciones públicas y relación con medios (art. 19), el régimen de conflictos de interés (art. 20) y las obligaciones de transparencia, acceso y manejo de información (art. 10) son parámetros operativos que guían la lectura de hechos como la filtración de información, la manipulación o salida no autorizada de expedientes y la inobservancia de cadenas de custodia.

Para auxiliares judiciales y personal administrativo/técnico, la LSC-OJ establece su propio régimen de faltas y sanciones, con tipologías que, aunque análogas en su finalidad, se aplican de manera diferenciada por la autoridad nominadora y disciplinaria del Organismo Judicial. La LSC-OJ, además, consagra un haz de deberes y prohibiciones laborales y administrativos (competencia, fidelidad al servicio, acatamiento de jornadas, custodia documental, trato digno, uso adecuado de bienes), cuya infracción se reconduce a catálogos de faltas que pueden ser sancionadas con amonestación, suspensión o destitución (art. 59), conforme a sus reglas de procedimiento e impugnación (arts. 65–68). La tipicidad, aquí, reposa en el vínculo funcional entre el puesto y el deber jurídico incumplido, de modo que el mismo hecho material (por ejemplo, extracción indebida de un expediente) puede adquirir contornos típicos distintos según el sujeto disciplinable y el ámbito de competencia afectado.



Superado el juicio de tipicidad, la antijuridicidad disciplinaria se verifica valorando si la conducta, además de describirse en el tipo, efectivamente vulnera el deber jurídico tutelado —esto es, si lesiona la recta, pronta y cumplida administración de justicia, la imparcialidad, la reserva o la confianza pública— sin cobertura por una

causa de justificación institucionalmente relevante. En este punto, la articulación con las normas de transparencia y reserva adquiere un papel técnico. El principio de máxima publicidad convive con categorías de información pública, confidencial y reservada, con actos formales de clasificación, pruebas de daño y plazos de reserva, con límites como la prohibición de clasificar información relativa a violaciones de derechos humanos (LAIP, arts. 6–7, 19, 21–25). Asimismo, la LOJ protege la integridad de los expedientes y prohíbe su salida de las oficinas sin autorización, así como la entrega “en confianza” (arts. 171, 160), con lo cual la custodia y trazabilidad son también presupuestos de antijuridicidad. De ello se sigue que puede existir cobertura justificante cuando el funcionario preserva información debido a una obligación de reserva legal o de protección de datos, y puede existir agravación cuando, a la inversa, se divulgaron datos sensibles o se manipularon archivos contrariando el régimen de acceso y protección.

Este diálogo entre tipicidad y antijuridicidad conduce a una regla operativa esencial: la SGT y las Juntas deben describir con claridad el deber jurídico comprometido, identificar la norma habilitante (deber/prohibición/estándar ético), mostrar por qué la conducta lo vulnera en concreto y, solo entonces, avanzar hacia el juicio de culpabilidad, evitando confundir la mera apariencia de irregularidad con un desvalor jurídico disciplinario. En síntesis, la tipicidad responde a la pregunta “¿qué falta describe la norma para este comportamiento?” y la antijuridicidad, a “¿por qué esta conducta, en su contexto y con sus fines, lesiona el bien jurídico del servicio de justicia?”.

### **4.3** culpabilidad (dolo/culpa) y graduación (criterios de gravedad/levedad), atenuantes/agravantes; exclusiones de responsabilidad

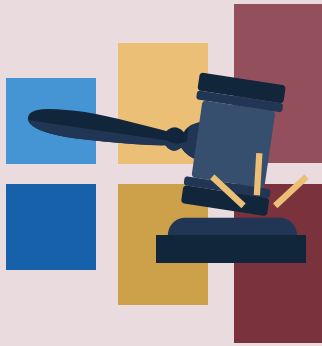
El juicio de culpabilidad en sede disciplinaria no se reduce a la mera constatación de un resultado lesivo; exige valorar la imputación subjetiva —intención o negligencia— en el marco del servicio, así como las circunstancias que agravan o atenúan el desvalor de la conducta y su correspondencia con la sanción. Aunque la LCJ y la LSC-OJ no desarrollan una dogmática detallada de dolo y culpa, contienen puntos de anclaje sólidos: la LCJ tipifica expresamente, entre las faltas graves, supuestos que incluyen un componente intencional (p. ej., causar intencionalmente daño a bienes del Organismo Judicial), y consigna agravaciones por reincidencia (la segunda falta leve sancionada dentro del mismo año integra el elenco de faltas graves; la segunda falta grave en el año en el de las gravísimas). Estos elementos normativos muestran que la intención, la reiteración, la previsibilidad del riesgo y la desatención a deberes claros son vectores relevantes de culpabilidad disciplinaria y de su graduación.



Sobre la base de esos anclajes, la graduación de la sanción se explica por la conjunción de: (i) el grado de la falta (leve, grave, gravísima), (ii) el grado de culpa o dolo e intención, (iii) la magnitud del daño o del riesgo institucional (afectación a derechos de las partes, a la independencia, a la reserva, a la continuidad del servicio), (iv) la existencia de agravantes o atenuantes, y (v) el comportamiento posterior del disciplinado (cooperación, reparación, aceptación de responsabilidad). En la LCJ, la consecuencia sancionatoria está reglada por grado: amonestación escrita para faltas leves; suspensión sin goce de salario hasta por veinte días para faltas graves; y, para faltas gravísimas, suspensión de veintiuno a noventa días o destitución e inhabilitación, con constancia en el registro personal. La acción disciplinaria prescribe, además, en un año para faltas leves, tres para graves y cinco para las denominadas “muy graves” por el art. 47; la sanción prescribe a los cinco años desde la ejecutoria. Esta arquitectura normativa impone una motivación proporcional: a mayor culpabilidad y mayor lesión de bienes institucionales, mayor intensidad sancionatoria, dentro de los límites del tipo y de la legalidad.

En el régimen del servicio civil del OJ, la LSC-OJ contempla sanciones de amonestación, suspensión y destitución (art. 59) con base en la entidad de la falta; regula la amonestación (art. 60) y la suspensión (art. 61), y establece reglas de prescripción (art. 63) y de trámite e impugnación (arts. 65–68). La lógica de culpabilidad y graduación, aunque menos desarrollada en categorías dogmáticas, se traduce en la exigencia de demostrar que el agente pudo y debió actuar de otra manera y que incumplió deberes de su puesto, con un nivel de negligencia o intención que explique la medida adoptada. La motivación disciplinaria —también aquí— debe exponer por qué no se trata de una deficiencia de desempeño imputable al sistema, sino de una infracción del deber personal disciplinable.

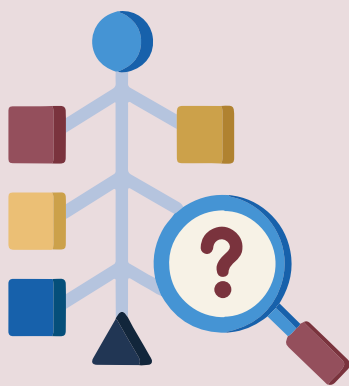
En cuanto a agravantes, además de la reincidencia tipificada en la LCJ, revisten particular peso: la afectación deliberada de la independencia o imparcialidad (v. gr., reuniones privadas con partes, adelanto de criterio en prensa), el aprovechamiento indebido de la condición de juez o magistrado para obtener tratos favorables, el uso ilegítimo de bienes institucionales, la intromisión en funciones de otros poderes o la violación de deberes de reserva. En todos estos supuestos, la LCJ ofrece descriptores normativos que, a la vez que tipifican, orientan la lectura de mayor desvalor subjetivo, reforzando la conclusión de culpabilidad. En sentido atenuante, suelen considerarse la ausencia de antecedentes disciplinarios, la colaboración con la investigación —incluida la entrega de información y acceso a dispositivos o archivos—, la reparación pronta del daño y la existencia de condiciones organizacionales excepcionales que redujeron la previsibilidad o evitabilidad del resultado.



Respecto de las exclusiones de responsabilidad, el prisma disciplinario admite —con prudencia— categorías funcionales que se desprenden del propio sistema jurídico: (a) el cumplimiento de un deber o de una orden legítima, cuando la conducta era necesaria y adecuada al fin institucional; (b) la imposibilidad material o fuerza mayor que torna inexigible la conducta debida; (c) el error invencible de prohibición o de hecho; y (d) el ejercicio legítimo de un derecho o el cumplimiento de un régimen de reserva legal, especialmente en tratamiento de datos personales, información confidencial o fases reservadas del procedimiento, conforme a los estándares de la LAIP sobre clasificación, prueba de daño y plazos de reserva. En todos los casos, la carga de la motivación recae en la autoridad: no basta enunciar la eximente, debe demostrarse su concurrencia con prueba objetiva y verificable.

#### **4.4** Juicio de reproche y determinación motivada de sanción

El juicio de reproche es el eslabón que convierte la constatación de un hecho típico y antijurídico en un pronunciamiento fundado sobre la responsabilidad personal del disciplinado. Consiste en argumentar, de forma explícita, por qué —en las circunstancias del caso— al sujeto le era exigible actuar conforme a derecho y, sin embargo, adoptó una conducta que, siendo previsible y evitable, lesionó el bien jurídico protegido por la norma disciplinaria. Su estructura mínima debe: (i) recuperar el marco fáctico asentado y las fuentes probatorias con valoración integral; (ii) identificar el deber infringido y la norma que lo soporta; (iii) razonar sobre la capacidad del sujeto para actuar de otro modo, atendiendo su cargo, experiencia y recursos disponibles; (iv) describir el grado de culpabilidad (intención, temeridad o negligencia), explicitando indicios (p. ej., advertencias previas, correos, entrenamiento recibido); y (v) ponderar agravantes y atenuantes, cerrando con la sanción proporcional dentro de la escala legal. Esta metodología es exigible, por imperativo de motivación, tanto a las Juntas de Disciplina como a la Unidad de Régimen Disciplinario del OJ en el ámbito del servicio civil.



La determinación de la sanción, en jueces y magistrados, no es enteramente discrecional: la LCJ ata cada grado de falta al marco sancionatorio correspondiente (amonestación, suspensión con márgenes temporales, destitución e inhabilitación). Por ello, la motivación debe justificar por qué el caso se ubica en uno u otro grado y, dentro del margen de suspensión, la duración específica. En este punto, el nexo con el desempeño adquiere relevancia práctica. El Reglamento General de la LCJ (Acuerdo 12-2022) estructura un sistema de evaluación del desempeño que abarca factores como gestión del despacho, calidad de resoluciones, dimensión ética y evaluaciones internas/externas, con escalas y periodos definidos; sus resultados se notifican y admiten reconsideración y revisión, pueden servir como evidencia de contexto para graduar el reproche o decidir medidas de mejora. La evaluación de desempeño no sustituye el proceso disciplinario ni puede operar como sanción encubierta.

En el servicio civil, la vinculación con el desempeño es todavía más directa, dada la centralidad de los manuales de clasificación y evaluación obligatorios y el régimen de ascensos y movilidad. Aquí, los informes de desempeño, si están

sustentados en instrumentos validados y aplicados con regularidad, pueden mostrar si los incumplimientos observados son de naturaleza disciplinaria (quebrantamiento de deberes) o de naturaleza de gestión (déficits de desempeño), cuyas respuestas institucionales son distintas: sanción disciplinaria en el primer caso; plan de mejora, capacitación o reubicación, en el segundo, sin perjuicio de responsabilidad cuando el déficit se traduzca en infracción tipificada. En la motivación, esta distinción no es retórica: evita sancionar conductas que, siendo reprochables en términos de eficiencia, carecen de antijuridicidad disciplinaria, o, inversamente, evita trivializar como “desempeño” lo que es una falencia grave a deberes de legalidad, reserva, probidad o trato digno.

La LAIP y las Normas Éticas atraviesan este juicio de reproche como criterios cualificados. Si el caso versa sobre reserva de expedientes, datos personales o confidencialidad de actuaciones —por ejemplo, salida física de expedientes o divulgación de información sensible—, la motivación debe confrontar expresamente el mandato de máxima publicidad con las causales de reserva, la existencia de resolución formal de clasificación y el test de daño (LAIP, arts. 21-25), así como el cumplimiento de deberes de custodia y registro (LOJ, art. 171; Normas Éticas, arts. 10 y 19). Del mismo modo, en asuntos de independencia e imparcialidad, la motivación debe explicitar por qué una entrevista con prensa adelantando criterio, o una reunión privada con una parte sin la presencia de la contraparte, lesionan el corazón del servicio, agravando el reproche.

Finalmente, el juicio de reproche debe cerrar con una determinación clara, proporcionada y ejecutable: identificación del tipo, individualización de la sanción con su rango temporal o definitivo, efectos accesorios (registro personal, inhabilitación) y medidas institucionales complementarias cuando correspondan (capacitaciones, monitoreos, advertencias formales), cuidando siempre la congruencia entre lo pedido, lo probado y lo decidido. Si la conducta encaja mejor en el ámbito de desempeño, la decisión debe fundamentar la remisión al sistema de evaluación o de mejora continua correspondiente, sin convertir esa remisión en sanción.

## 4.5 Observaciones de cierre

**Primero**, la función de la SGT —prevención e investigación— exige una planeación metodológica que integre los criterios de tipicidad, antijuridicidad y culpabilidad desde el inicio, evitando re-calificaciones tardías que comprometan la congruencia. La SGT debe orientar y documentar sus actuaciones conforme a su competencia orgánica en la LCJ y coordinar con las Juntas de Disciplina la remisión oportuna de los expedientes, con actas, cadena de custodia y anexos debidamente foliados y resguardados.

**Segundo**, la distinción de regímenes (LCJ vs LSC-OJ) no es un formalismo: determina la norma aplicable, la autoridad decisor y la escala sancionatoria. Por ello, el informe debe explicitar, desde su primera sección, por qué el sujeto disciplinable está inserto en uno u otro régimen y cómo ese encuadre afecta la tipificación y la sanción.

**Tercero**, la integración de las Normas de Comportamiento Ético y de la LAIP como parámetros auxiliares aumenta la calidad de la motivación: cuando se trata de independencia, imparcialidad, reserva, custodia documental o transparencia responsable, deben citarse las normas éticas pertinentes y, en materia de información pública, acreditarse el cumplimiento de los requisitos de clasificación y prueba de daño, para evitar decisiones que alternen indebidamente publicidad y secreto.

**Cuarto**, la relación con el sistema de evaluación del desempeño debe manejarse con prudencia técnica. Los resultados de evaluación pueden servir como contexto o como insumos para planes de mejora; no pueden, por sí mismos, generar sanciones disciplinarias sin el procedimiento y la prueba que exige la LCJ o la LSC-OJ. Cualquier remisión debe quedar claramente separada de la decisión sancionatoria y motivada en su necesidad y proporcionalidad.

**Quinto**, la prescripción —tanto de la acción como de la sanción— debe ser objeto de un control expreso en cada caso, calculando con precisión el dies a quo según se trate de faltas consumadas o continuadas y evitando nulidades por extemporaneidad. En el régimen de jueces y magistrados, los plazos están normativamente definidos (LCJ, art. 47); en el régimen del servicio civil, las reglas específicas de prescripción y trámite constan en los arts. 63–68 LSC-OJ.

En suma, el análisis del ilícito disciplinario en Guatemala, leído desde las categorías de tipicidad, antijuridicidad y culpabilidad, ofrece a la SGT y a las Juntas un marco sólido y operativo para decidir con legalidad, proporcionalidad y motivación reforzada. La clave es convertir ese marco en guías de trabajo y plantillas de decisión que aseguren consistencia inter-casos, trazabilidad probatoria y respeto del debido proceso, consolidando al mismo tiempo la independencia judicial y la confianza ciudadana en el servicio de justicia.

## ANEXO FORMATIVO

### Taller de calificación jurídica: de la teoría del caso a la propuesta de decisión

Para convertir estos criterios en práctica decisonal, se propone un taller aplicado que siga el ciclo completo desde la teoría del caso hasta la propuesta de decisión, con dos escenarios diferenciados: uno relativo a un juez de primera instancia (LCJ) y otro relativo a un secretario de juzgado (LSC-OJ). La SGT guiará la construcción, cuidando la investigación integral (cargo y descargo), la cadena de custodia, la reserva y la motivación.

#### Escenario A (LCJ).

Se recibe una queja ciudadana y dos notas periodísticas que señalan que un juez civil concedió múltiples diferimientos sin justificación, dio una entrevista adelantando opinión sobre un expediente en trámite y sostuvo una reunión privada con la parte demandante el día previo a dictar una medida precautoria. La SGT

abre investigación y formula su programa metodológico con hipótesis fácticas y normativas: (i) retrasos injustificados y diferimientos; (ii) entrevista con adelanto de criterio; (iii) reunión privada con una parte; (iv) posible violación de deberes de reserva respecto de documentos internos. Las fuentes se planifican: registros de agenda del juzgado, sistema de gestión de audiencias, video de prensa, actas de audiencia, libro de visitas, grabaciones de monitoreo, comunicaciones oficiales; se identifican testigos (secretario, oficial, notificadores), y se fijan medidas de preservación (acta de inspección, hash o huella digital única para archivos digitales, oficios de requerimiento de copias certificadas).

En la calificación preliminar, los hechos (i) y (ii) se alinean, en apariencia, con faltas graves del art. 41 LCJ —faltar a la debida celeridad, incurrir en retrasos injustificados y diferir resoluciones; dar entrevistas a la prensa adelantando criterio—; el hecho (iii) con la falta grave relativa a sostener reuniones privadas con una de las partes sin la presencia de la otra; y el hecho (iv) con la falta grave de no guardar la discreción debida en asuntos que requieran reserva, a la luz de la LAIP si hubiere datos sensibles. Esta calificación opera como teoría del caso y se documenta en el informe. La antijuridicidad se argumenta mostrando la lesión de los bienes protegidos (celeridad, imparcialidad, confianza), distinguiendo entre la publicidad legítima y los límites cuando existe un proceso en curso y cuando la entrevista compromete la imparcialidad. La culpabilidad se fundamenta con indicios: advertencias previas, guías internas de comunicación a prensa, evidencia de conocimiento de los límites, y previsibilidad

del riesgo institucional. Si no hay registro de causas justificantes, la conclusión será que el juez pudo y debió actuar de otro modo. La sanción se gradúa dentro del marco del art. 43 LCJ (amonestación para leves; suspensión hasta 20 días para graves; suspensión de 21 a 90 días o destitución para gravísimas), justificando el tramo seleccionado por la acumulación de faltas graves y la afectación directa a la imparcialidad, con constancia en el registro personal. Se explicita, además, por qué los hallazgos no se confunden con indicadores de desempeño: aunque puedan existir, en paralelo, señales de gestión deficitaria, lo sancionado es la infracción de deberes disciplinarios; si se identifican déficits de gestión, se recomienda remisión informativa a la Unidad de Evaluación del Desempeño para acciones de mejora, sin duplicidad sancionatoria.

## Escenario A (LCJ).

Se recibe denuncia interna de que un secretario de juzgado retiró expedientes fuera de la oficina sin autorización, almacenó copias en un repositorio personal y permitió a un tercero fotografiar resoluciones no notificadas. La SGT coordina con la dependencia competente del servicio civil para la apertura de investigación administrativa, asegurando registro de cadena de custodia física y digital y preservación de logs de acceso. La tipicidad se construye con base en los deberes de custodia, reserva y uso debido de bienes institucionales, y se reconduce a las faltas previstas por la LSC-OJ, con sanciones de amonestación, suspensión o destitución

conforme a la entidad de la infracción y al daño o riesgo causado (arts. 59–62); la antijuridicidad se refuerza con la LAIP (clasificación y prueba de daño) y con la LOJ (integridad y no salida de expedientes). En el juicio de culpabilidad, se examina el grado de conocimiento del secretario sobre los protocolos y su capacitación, la previsibilidad del riesgo, la existencia (o no) de órdenes legítimas, y la conducta posterior (colaboración, entrega de dispositivos, aceptación). La sanción se motiva conforme al catálogo de la LSC-OJ y los antecedentes del funcionario, cuidando la congruencia entre hechos y medida, y consignando los recursos procedentes.

Sobre ambos escenarios se sugiere cerrar el taller con un ejercicio de motivación escrita que contenga: (i) delimitación clara de hechos probados y no probados con valoración integral y reglas de sana crítica; (ii) identificación del tipo disciplinario con cita de la norma aplicable (LCJ o LSC-OJ); (iii) análisis de antijuridicidad, explicitando bienes jurídicos y eventuales justificaciones; (iv) juicio de culpabilidad, con razonamiento sobre exigibilidad y grado de reproche; (v) graduación de la sanción dentro del marco legal y, si procede, medidas complementarias; (vi) pronunciamiento sobre prescripción, cuando sea pertinente; y (vii) decisión final clara, completa y ejecutable. Este cierre refuerza el estándar de motivación exigido por la legislación guatemalteca y reduce la litigiosidad derivada de decisiones insuficientemente fundadas.