



Tribunal Supremo Electoral

ACUERDO NÚMERO 102-2020

EL TRIBUNAL SUPREMO ELECTORAL

CONSIDERANDO:

El Tribunal Supremo Electoral es la máxima autoridad en materia electoral, es independiente, no supeditado a organismo alguno del Estado, su organización, funcionamiento y atribuciones están determinadas en la Ley Electoral y de Partidos Políticos, tiene como atribución dictar su reglamento interno, nombrar, remover y sancionar a los funcionarios y al personal a su cargo.

CONSIDERANDO:

Que el Tribunal Supremo Electoral suscribió el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo con el Sindicato de Trabajadores, para lo cual emitió el Acuerdo número ciento treinta y uno guión dos mil diecisiete de fecha once de julio del año dos mil diecisiete, en el que aprueba el texto del documento convenido, siendo homologado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala, con Resolución número cero siete guión dos mil diecinueve, de fecha dieciséis de enero del año dos mil diecinueve y notificado el veinticinco de enero del mismo año.

CONSIDERANDO:

Que el artículo transitorio de la ley profesional mencionada establece que el Tribunal emitirá el reglamento al que hacen alusión los artículos 16 y 20 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, los cuales se refieren a la estabilidad laboral de los trabajadores, al procedimiento de despido por justa causa, a los derechos de ascenso y traslado de los trabajadores permanentes a ocupar puestos cuando queden plazas vacantes, desarrollando el procedimiento a seguir para la verificación del cumplimiento de requisitos y a la evaluación correspondiente, previo al nombramiento de los trabajadores.

POR TANTO

En el ejercicio de las facultades que le confiere los artículos 121, 125, 131 y 132 la Ley Electoral y de Partidos Políticos, Decreto número 1-85 emitido por la Asamblea Nacional Constituyente, Acuerdo número 172-86 de fecha quince de julio de mil novecientos ochenta y seis, emitido por el Tribunal Supremo Electoral, que contiene, el Reglamento de Relaciones Laborales.

ACUERDA

Emitir el siguiente:

REGLAMENTO DE ASCENSOS, TRASLADOS, PERMUTAS Y DESPIDOS POR CAUSA JUSTA DE TRABAJADORES PERMANENTES DEL TRIBUNAL SUPREMO ELECTORAL

Capítulo I

Disposiciones Generales

Artículo 1. El presente reglamento establece el procedimiento para obtener ascensos, traslados y permutas de trabajadores permanentes del Tribunal Supremo Electoral, adicionalmente establece el procedimiento de despido por justa causa.

Artículo 2. Las disposiciones del presente Reglamento son de observancia general, aplicables a los trabajadores permanentes del Tribunal Supremo Electoral y sus dependencias. Se exceptúan de esta normativa los trabajadores que de conformidad con el



Tribunal Supremo Electoral

Reglamento de Relaciones Laborales del Tribunal Supremo Electoral o el Pacto de Condiciones de Trabajo, se regulan expresamente como trabajadores de confianza, los cuales son de libre nombramiento y remoción.

Artículo 3. El Tribunal Supremo Electoral reconoce el derecho de los trabajadores permanentes a optar a ocupar plazas declaradas vacantes en las cuales el Tribunal no haya realizado nombramientos dentro del plazo de seis meses, con el objetivo de ascender, mejorar sus condiciones laborales y prestar un mejor servicio a la ciudadanía.

Artículo 4. La Dirección de Recursos Humanos es la encargada de velar por el fiel cumplimiento de las presentes disposiciones y por los plazos establecidos en la presente norma, bajo su estricta responsabilidad.

Capítulo II

Procedimiento para seleccionar personal permanente para ocupar plazas vacantes (ascensos)

Artículo 5. La Ley Electoral y de Partidos Políticos, establece la facultad exclusiva del Pleno de Magistrados de nombrar y remover a los funcionarios y al personal a su cargo, sin embargo cuando exista una plaza declarada vacante y el Tribunal no haya realizado el nombramiento en el plazo establecido en el artículo 3, se aplicará el procedimiento siguiente:

PROCEDIMIENTO DE CONVOCATORIA INTERNA PARA ASCENDER A PLAZAS VACANTES:

- I. La Dirección de Recursos Humanos, es la encargada de informar al Pleno de Magistrados, de que un cargo está vacante y no se ha nombrado titular en los seis meses anteriores, detallando la descripción del puesto y los requisitos académicos y de experiencia, por lo que solicitará autorización para iniciar el procedimiento de convocatoria interna. El Pleno de Magistrados nombrará una terna receptora y evaluadora de expedientes siendo tres titulares y tres suplentes, un miembro de la Dirección de Recursos Humanos, un miembro de la dependencia en la que se encuentre la plaza vacante y un miembro designado por el Pleno.
- II. Aprobado el inicio del procedimiento, la Dirección de Recursos Humanos hará publicación en el portal de Intranet, y notificará a la dependencia del puesto en que se encuentre vacante la plaza, para que los posibles interesados estén enterados. En la publicación describirá cada uno de los requisitos documentales y de experiencia necesarios para optar a la plaza. La convocatoria se hará con un mínimo de veinte días de anticipación a la fecha de recepción de la papelería.
- III. La terna de recepción y calificación, dentro del proceso de selección de personal, tendrá la facultad de realizar las siguientes gestiones:
 - a) Elaborar una base de datos de los participantes.
 - b) Solicitar originales para confrontar con las copias presentadas en los expedientes.
 - c) Elaborar acta de recepción de expedientes.
 - d) Solicitar record laboral al departamento correspondiente.
 - e) Coordinar la programación de evaluaciones o pruebas teóricas y prácticas a los trabajadores postulantes.
 - f) Citar al trabajador por medio de correo electrónico, oficio o por teléfono, para las aclaraciones respectivas.
 - g) Calificar las pruebas realizadas según las claves o respuestas proporcionadas por la dependencia que elaboró la prueba, dentro de los diez días siguientes.



Tribunal Supremo Electoral

- h) Notificar resultados del proceso a los candidatos por correo electrónico o por intranet al casillero correspondiente, para que aquellos interesados en solicitar revisión de resultados lo puedan realizar dentro de un plazo de tres (3) días hábiles siguientes a la notificación, lo cual será resuelto dentro del plazo de cinco (5) días siguientes.
- i) Todos los expedientes quedarán en resguardo de la Dirección de Recursos Humanos.

IV. El día y hora indicados en la convocatoria, los trabajadores permanentes (renglón 011) interesados en participar, presentarán currículum actualizado, debidamente foliado, con índice en el que describa cada uno de los documentos entregados si estos fueren en copia o en original. La terna receptora y evaluadora de expedientes sellará de recibido la copia y verificará que cada expediente contenga como mínimo los siguientes documentos:

- a) Currículum u hoja de vida actualizada y firmada por el interesado, con los datos necesarios para recibir notificaciones de los resultados obtenidos.
- b) Copia del Documento Personal de Identificación de ambos lados, el cual será confrontada en el momento de la entrega.
- c) Copia de constancias, diplomas o títulos de estudios realizados, según el requerimiento de la convocatoria para la plaza que se está aplicando. (diploma de educación primaria, diploma de ciclo básico, de diversificado, certificación de cursos universitarios aprobados, título universitario, maestría u otros).
- d) Constancia original de colegiado activo. (cuando el puesto lo requiera).
- e) Copias de constancias laborales que acrediten la experiencia laboral exigida por el puesto o de experiencia deseada. (firmadas y selladas por la entidad que las extienda).
- f) Copias de diplomas, seminarios, talleres y otras capacitaciones relacionadas con el puesto.
- g) Copia de licencias o permisos especiales vigentes, según corresponda a los requerimientos del puesto. (licencia de conducir tipo A, B, C o M; licencia de portación de armas; tarjeta de salud; tarjeta de pulmones; etc.).
- h) Constancia de no haber sido sancionado por el Tribunal Supremo Electoral o el Registro de Ciudadanos.

V. Se seleccionarán todos los expedientes que llenen los requisitos de la convocatoria y la Dirección de Recursos Humanos publicará en el Portal de Intranet el día y hora de evaluación de conocimientos teóricos y prácticos, las cuales serán preparadas por la dependencia en donde se encuentre la plaza vacante y la Dirección de Recursos Humanos del Tribunal. Cada empleado interesado notificará a su jefe inmediato que se encuentra entre los empleados que llenaron los requisitos documentales y que se someterá a la evaluación, por lo que el Jefe inmediato concederá el permiso necesario.

VI. Para la evaluación teórica y práctica los interesados deberán presentarse en día y hora indicados por la Dirección de Recursos Humanos y se someterán a la evaluación correspondiente, siendo la terna receptora de expedientes la encargada de calificar los resultados obtenidos. El empleado que dudare de su calificación tendrá derecho a revisión, para lo cual se levantará el acta correspondiente. Los criterios de calificación y su respectiva ponderación se encuentran establecidos en los artículos 22 y 23 del Pacto de condiciones de trabajo, los cuales son:

- **Capacidad:** es el conocimiento teórico y práctico que tiene el solicitante, respecto a las funciones y tareas del puesto vacante, elementos que unidos al



Tribunal Supremo Electoral

grado de escolaridad, le otorgan idoneidad para el desempeño del cargo. Con una ponderación de treinta (30) puntos.

- **Eficiencia:** es la diligencia y habilidad puestas de manifiesto por el aspirante, que le permiten desarrollar el trabajo en el menor tiempo posible y con el máximo rendimiento. Con una ponderación de veinticinco (25) puntos.
- **Conducta:** es el comportamiento demostrado en el cumplimiento de sus obligaciones durante el desarrollo de su trabajo. Para evaluar esta calidad, queda establecido que por el hecho de existir llamadas de atención en el expediente del aspirante no está vedado el derecho de ascenso, traslado o permuta. Con una ponderación de quince (15) puntos.
- **Antigüedad:** es el tiempo de trabajo continuo que el empleado tenga de laborar en la Institución. Con una ponderación de treinta (30) puntos.
- **Experiencia:** es la adquisición de conocimientos mediante la práctica correspondiente necesaria para ejecutar eficientemente el trabajo. La experiencia se obtiene dentro y fuera del Tribunal mediante practica certificada en el puesto o puestos similares.

La terna receptora y calificadora establecerá un cuadro de asignación de punteo, relacionando cada uno de los criterios de calificación con el documento o documentos a ser evaluados.

- VII. Concluidos los pasos anteriores, la terna receptora y evaluadora de expedientes informará al Pleno de Magistrados en un plazo que no exceda de diez días hábiles de los resultados obtenidos por los empleados postulados.
- VIII. El Pleno de Magistrados, podrá solicitar las aclaraciones, ampliaciones de información o entrevistas que estime convenientes y una vez realizadas, podrá nombrar a la persona o personas que llene los requisitos y a juicio de los Magistrados sea conveniente a los intereses del Tribunal Supremo Electoral, sin que la nota obtenida sea vinculante para el nombramiento de la persona. Si el Pleno de Magistrados no realiza el nombramiento de forma fundada, se procederá de acuerdo al artículo siete (7).
- IX. La persona nombrada para ocupar la plaza vacante y que haya ascendido, estará a prueba por el plazo de dos meses. El jefe inmediato de la dependencia en la que desempeña el nuevo cargo efectuará la evaluación correspondiente e informará a la Dirección de Recursos Humanos sobre el desempeño del trabajador en el nuevo cargo con una anticipación de una semana antes de concluido el periodo de prueba. Recibido el informe lo trasladará el Pleno de Magistrados para su conocimiento, fuere éste favorable o desfavorable al trabajador, el Pleno de Magistrado podrá emitir el Acuerdo correspondiente, dejando sin efecto el nombramiento y que el trabajador regrese a su puesto anterior.

Artículo 6. Si a criterio del Pleno de Magistrados debidamente razonado y fundado, los candidatos que compitieron en la convocatoria interna, no deben nombrarse en las plazas vacantes, la facultad de libre nombramiento la tiene el Pleno de Magistrados, durante el plazo de seis meses y posteriormente se hará nueva convocatoria interna.

Artículo 7. Si no se presentare ningún trabajador permanente del Tribunal a la convocatoria interna, la Dirección de Recursos Humanos declarará "Convocatoria interna desierta" y con un informe por escrito se elevará al Pleno de Magistrados y finalizará el procedimiento. En este supuesto el Pleno de Magistrados nombrará en el plazo de seis (6) meses, en el caso de no hacerlo, se realizará nueva convocatoria interna.

Capítulo III

Procedimiento para traslados y permutas de personal permanente



Tribunal Supremo Electoral

Artículo 8. Cuando un trabajador permanente tenga conocimiento que existe un puesto vacante o exista una plaza en un lugar más cerca a su conveniencia o más favorable, sin que exista ascenso de plaza, categoría o aumento de salario. Podrá solicitar por escrito a la Dirección de Recursos Humanos que evalúe su caso, adjuntando las justificaciones documentales y argumentativas del beneficio que puede obtener si el Tribunal lo traslada a otra circunscripción territorial o a otra dependencia, siempre que no implique compromisos financieros para el Tribunal Supremo Electoral.

La Dirección de Recursos Humanos realizará el análisis correspondiente e informará poniendo de conocimiento al Pleno de Magistrados, para que si lo estima conveniente, emita el acuerdo correspondiente, trasladando al trabajador de forma permanente en el nuevo puesto.

Artículo 9. Si existen dos o más trabajadores permanentes interesados en trasladarse a una misma plaza, la Secretaría General, ordenará las solicitudes y remitirá a la Dirección de Recursos Humanos para que proceda de conformidad con el artículo 24 del Pacto Colectivo de Condiciones Laborales, solicitando la aprobación del Pleno de Magistrados para iniciar el proceso de evaluación de las calidades que dan derecho al traslado, asignando una puntuación a cada postulante e informando al Pleno de Magistrados de los resultados obtenidos, reservándose el derecho de emitir el traslado a quien el Pleno estime conveniente sin que la nota obtenida sea vinculante para el nombramiento de la persona.

Capítulo IV

Procedimiento para determinar la causa justa del despido o remoción del personal permanente

Artículo 10. Se reconoce el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores, estableciendo el procedimiento correspondiente de despido por justa causa, velando por el cumplimiento del derecho de defensa, debido proceso y transparencia en el actuar de los trabajadores y las autoridades de este Tribunal.

Artículo 11. El derecho del Tribunal Supremo Electoral de sancionar a un trabajador prescribe en veinte días hábiles contados a partir de que se dio la causa de la remoción o en su caso cuando fueron conocidos los hechos. Una vez iniciado el procedimiento este interrumpe la prescripción.

Artículo 12. Son causas justas para remover o despedir a un trabajador, las enunciadas en el artículo 58 literal D) del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo y los artículos 83 y 91 del Reglamento de Relaciones Laborales del Tribunal Supremo Electoral.

Artículo 13. Cuando algún trabajador, el jefe inmediato, o jefe de otra dependencia tenga conocimiento que un trabajador permanente ha incurrido en una causa justa para removerlo o despedirlo, deberá notificarlo inmediatamente a la Dirección de Recursos Humanos, para iniciar el procedimiento correspondiente.

Artículo 14. La Dirección de Recursos Humanos, remite a Inspección General y realizará la investigación correspondiente, de la posible infracción que amerita la remoción o despido del trabajador, remitiendo para el efecto el expediente completo y actuaciones o documentos que acrediten la infracción.

Artículo 15. La Inspección General, concederá audiencia al trabajador por el plazo de tres días hábiles más un día adicional por razón de la distancia, debidamente notificada de conformidad con la ley, velando que el trabajador la reciba personalmente. El trabajador deberá comparecer por escrito sin necesidad de auxilio de abogado, proponiendo los



Tribunal Supremo Electoral

medios de prueba documentales, testimoniales o informes que deberán ser solicitados a las dependencias correspondientes, a efecto de desvanecer los cargos relacionados.

Artículo 16. Una vez diligenciados los medios de prueba, se procederá a su diligenciamiento y garantizado el derecho de audiencia previa, de defensa y debido proceso, luego se elevará al Pleno de Magistrados que decidirá sobre la procedencia de la remoción o despido por causa justa debidamente demostrado ante la instancia superior del Tribunal Supremo Electoral.

Artículo 17. La decisión de remoción o despido deberá constar en Acuerdo emitido por el Tribunal Supremo Electoral y una vez notificado se tendrá por agotada la vía administrativa y el interesado que se considere afectado podrá acudir a los tribunales laborales competentes.

Capítulo V Disposiciones Finales

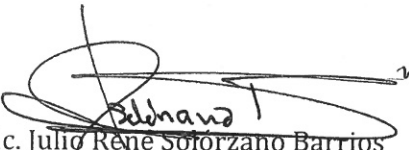
Artículo 18. En cuanto a los casos no previstos en el presente Reglamento, serán resueltos por el Pleno de Magistrados del Tribunal Supremo Electoral.

Artículo 19. Transitorio. Para los efectos del plazo establecido en el artículo 3, el cómputo del mismo se iniciará a partir de la entrada en vigencia del presente reglamento.

Artículo 20. Este Reglamento entra en vigencia inmediatamente.

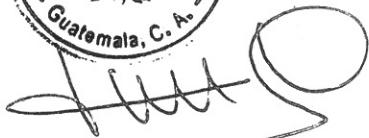
DADO EN LA SEDE DEL TRIBUNAL SUPREMO ELECTORAL, en la ciudad de Guatemala, el diecisiete de marzo de dos mil veinte.

COMUNÍQUESE:

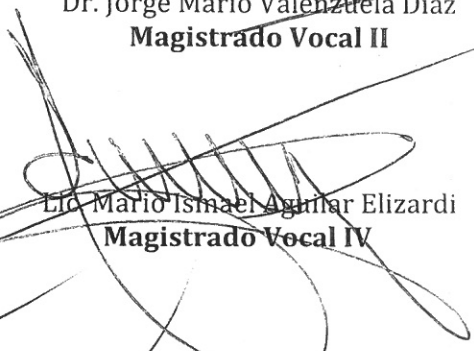

Lic. Julio Rene Solorzano Barrios
Magistrado Presidente





Dr. Rudy Marlon Pineda Ramirez
Magistrado Vocal I


Dr. Jorge Mario Valenzuela Díaz
Magistrado Vocal II


Msc. María Eugenia Mijangos Martínez
Magistrada Vocal III


Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
Magistrado Vocal IV

ANTE MÍ:


Licda. Elisa Virginia Guzmán Paz
Encargada del Despacho
Secretaría General

