

CENTRO DE SERVICIOS AUXILIARES DE LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA LABORAL
ORGANISMO JUDICIAL

Cédula No.: 01086-141193472

JUZGADO CUARTO DE TRABAJO Y PREVISIÓN
SOCIAL, GUATEMALA

Expediente No.: 01088-2002-02768

SECRETARIO



TIPO PROCESO: Trabajo Conflictos Colectivos de Trabajadores del Estado

En la ciudad de Guatemala, el Veinticuatro de Junio del año
dos mil trece, siendo las once horas con cuarenta
minutos, en:

DONCE CALLE OCHO GUIÓN CATORCE, OFICINA CINCUENTA Y CINCO, EDIFICIO TECÚN, GUATEMALA
ZONA UNO.

Notifico la(s) resolución (es) de fecha (s):

SEISIETE DE JUNIO DE DOS MIL TRECE



A: EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL TRIBUNAL SUPREMO ELECTORAL (Demandante)

Por Medio de cédula de notificación que contiene las copias de Ley y que entrego a:

Guillermo Maldonado

Quien de enterado AD firmó, DOY FE:

no se llevo a cabo la notificación, por la causa siguiente:

- | | | |
|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> dirección inexacta | <input type="checkbox"/> no existe la dirección | <input type="checkbox"/> persona a notificar falleció |
| <input type="checkbox"/> lugar desocupado | <input type="checkbox"/> persona fuera del país | <input type="checkbox"/> datos no concuerdan |

FECHA DE ENVIO: 20/06/2013 11:43:30a.m.

CONSTA DE 1 FOLIOS

Fecha Recepción

imprime JEYMI MARIA CATALINA

Fecha Impresión: 21/06/2013 - 9:28



OFICIO No. _____
REFERENCIA No. _____



CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL
01088-2002-02768. SECRETARIO Y NOTIFICADOR. JUZGADO CUARTO
DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Guatemala, diecisiete de junio de
dos mil trece.-----

I) Visto el estado que guardan las actuaciones y de conformidad con la
sentencia dictada por la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de
Trabajo y Previsión Social, en la cual se confirmó el laudo arbitral
dictado por este Juzgado que en su momento actuó como Tribunal de
Arbitraje y que dejó en suspenso definitivamente los artículos 13, 16,
21 y 52, éste comienza a surtir todos sus efectos legales a partir de la
fecha en que aquella causó firmeza, es decir, desde el día **SIETE DE
MAYO DE DOS MIL TRECE**; II) Se hace saber a las partes que lo
resuelto en el laudo arbitral es obligatorio para ambas por el plazo
fijado en el artículo 67 del apartado resolutivo (dos años); y, quien se
niegue a cumplir o incumpla los términos del mismo será sancionado de
conformidad con lo regulado en el primer párrafo del artículo 406 del
Código de Trabajo, quedando a salvo el derecho a la parte que lo ha
respetado, de solicitar al Juez de Trabajo y Previsión Social competente
a través de la vía que legalmente corresponde su ejecución; III) En
consecuencia **SE LEVANTAN LAS PREVENCIONES** decretadas por el
Juzgado Primero de Trabajo y Previsión Social con fecha treinta y uno
de octubre de dos mil dos; IV) Al encontrarse firme el presente decreto
archívense las actuaciones, previa remisión de copia certificada del
laudo arbitral de fecha uno de agosto de dos mil once dictado por este
Juzgado constituido en Tribunal de Arbitraje y de la sentencia de fecha

doce de abril de dos mil trece, dictada por la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social a la Inspección General de Trabajo para los efectos legales correspondientes. NOTIFIQUESE. Artículos el citado y 1, 2, 4, 12, 28, 29, 101 al 106, 108, 203, 204, 211 de la Constitución Política de la República de Guatemala, 1, 10, 12, 14, 15, 16, 17, 283 al 292, 307, 308, 321 al 329, 374 al 413 del Código de Trabajo; 141 al 143, 165 de la Ley del Organismo Judicial.

M. A. MARTHA ESTHER CASTRO CASTRO
JUEZ CUARTO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

RICARDO ANTONIO AQUINO TORRES
SECRETARIO

Sindicato de Trabajadores del
TSE
HC - 8 - 14, E. 1 of 55
Edif. Tecun, Cobán 1

Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social No. 01088-2002- 02768 Of. 2º.

26755

CONFLICTO COLECTIVO DE CARACTER ECONOMICO SOCIAL No. 01088-2002-02768 Of. 2º.

SALA PRIMERA DE LA CORTE DE APELACIONES DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Guatemala, doce de abril de dos mil trece. -----

Por recibidos los antecedentes del juicio identificado en el acápite de la presente resolución, ingresados con número de registro mil veinte guión dos mil trece guión mil ciento treinta y la ejecutoria que contiene las certificaciones de las sentencias dictadas el uno de agosto de dos mil doce y diecinueve de febrero de dos mil trece provenientes de la Secretaria de la Corte Suprema de Justicia y la Corte de Constitucionalidad respectivamente en los expedientes de amparo números treinta y uno guión dos mil doce (31-2012) y tres mil setecientos treinta y uno guión dos mil doce (3731-2012) de la Corte de Constitucionalidad. II) En cumplimiento de lo ordenado por la Honorable Corte de Constitucionalidad que deja en suspenso la resolución de fecha diecinueve de agosto del año dos mil once dictada por la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social; se procede a emitir nuevo pronunciamiento en los siguientes términos. -----

SALA PRIMERA DE LA CORTE DE APELACIONES DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Guatemala, doce de abril de dos mil trece. -----

En apelación y con sus antecedentes se examina la resolución de fecha uno de agosto de dos mil once dictada por el Juzgado Cuarto de Trabajo y Previsión Social constituido en Tribunal de Arbitraje en el Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social promovido por el SINDICATO DE TRABAJADORES DEL TRIBUNAL SUPREMO ELECTORAL -SITTSE- en contra del ESTADO DE GUATEMALA, entidad nominadora TRIBUNAL SUPREMO ELECTORAL. -----

RESUMEN DE LA RESOLUCIÓN RECURRIDA: "I) PACTO COLECTIVO DE

CONDICIONES DE TRABAJO SUSCRITO ENTRE EL TRIBUNAL SUPREMO ELECTORAL Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL TRIBUNAL SUPREMO ELECTORAL -SITTSE-- - - - - -

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES. - - - - -

ARTÍCULO 1. LAS PARTES: En el presente cuerpo normativo, El Tribunal Supremo Electoral, que en adelante se denominará "EL TRIBUNAL" o la "INSTITUCIÓN", y el Sindicato de Trabajadores del Tribunal Supremo Electoral, que en lo sucesivo se denominará "EL SINDICATO", convienen en celebrar el presente PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO.-- - - - -

ARTÍCULO 2. PROPÓSITOS DEL PACTO: El propósito del presente PACTO es el de fomentar los intereses mutuos de las partes, con el objeto de obtener la mayor eficiencia en el trabajo, la seguridad y el bienestar de los trabajadores; ambas partes reconocen que sus relaciones deben regularse sobre principios de amistad, respeto y legalidad que permitan un funcionamiento seguro, eficiente y apegado a derecho, así como la adecuada solución de los problemas laborales.- - - - -

ARTÍCULO 3. LEY PROFESIONAL: El presente PACTO tiene carácter de Ley Profesional entre EL TRIBUNAL y sus trabajadores siendo superior a cualquier norma, de conformidad con el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, si esta niega, disminuye, restringe o tergiversa las prestaciones económicas sociales que aquí se establecen. Con efecto en todos los lugares en donde EL TRIBUNAL tenga establecido o en el futuro establezca centros de trabajo y es aplicable a todos los trabajadores que laboren en el mismo.-----

ARTÍCULO 4. REPRESENTANTES DE LA INTITUCIÓN: Para los efectos de este PACTO, son representantes de EL TRIBUNAL las personas individuales que ejerzan en nombre de éste, funciones de dirección o administración. En sus

relaciones con los trabajadores o EL SINDICATO, actuando dentro de sus actividades regladas, obligan directamente a EL TRIBUNAL. Se considera como tales: a) Los Magistrados de EL TRIBUNAL actuando en forma colegiada; b) El Presidente de EL TRIBUNAL; c) El Secretario General; d) El Inspector General; e) El Auditor; f) El Director General del Registro de Ciudadanos; y g) Los Jefes de Departamento, así como los de los Centros y Unidades a que se refiere la Ley Electoral y de Partidos Políticos.- - - - -

ARTÍCULO 5. RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO: EL TRIBUNAL reconoce a EL SINDICATO como representante de los intereses económicos, jurídicos, sociales y culturales de los trabajadores sindicalizados y de los no sindicalizados que expresamente lo autoricen por escrito y se obliga a tratar con los representantes de EL SINDICATO los asuntos de orden individual o colectivo que puedan surgir con motivo de la prestación de los servicios, siempre que se planteen en forma respetuosa, atenta y comedida; igualmente, tratará con los representantes de EL SINDICATO los asuntos de orden individual en que estén interesados sus afiliados, cuando éstos soliciten expresamente la intervención de EL SINDICATO. Las disposiciones contenidas en este artículo no menoscaban el derecho que asiste a los trabajadores para gestionar ante las autoridades de la República la defensa de sus intereses personales.--- - - - -

ARTÍCULO 6. ACCIÓN SINDICAL: EL TRIBUNAL respetará las gestiones que EL SINDICATO desarrolle en defensa de los intereses de sus afiliados, siempre que se ejerciten de conformidad con la ley y el presente Pacto. EL TRIBUNAL o los representantes que alude el artículo 4 de este Pacto, se obligan a no realizar actos de discriminación que tiendan a favorecer a los trabajadores no sindicalizados en detrimento de los intereses de los trabajadores sindicalizados o, conceder

privilegios a éstos últimos a condición de su retiro de EL SINDICATO.-----

ARTÍCULO 7. INAMOVILIDAD SINDICAL: EL TRIBUNAL reconoce a los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo, la garantía de inamovilidad. La inamovilidad durará el tiempo que los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo que gocen de ella, estén en el ejercicio de sus respectivos cargos y subsistirá para los miembros del Comité Ejecutivo dentro de los veinticuatro (24) meses siguientes al cese de sus funciones y para los miembros del Consejo Consultivo dentro de los doce (12) meses siguientes al cese de sus funciones. Asimismo, gozarán de esta inamovilidad los afiliados de EL SINDICATO que resulten electos en aquellos departamentos o regiones de la República donde se conformen las filiales sindicales; dicha inamovilidad durará el tiempo que estén en el ejercicio de sus cargos y subsistirá durante los doce (12) meses siguientes a la fecha en que cesen en los mismos. La inamovilidad surtirá efectos a partir de la referida elección.-----

ARTÍCULO 8. REPRESENTANTES DE LAS PARTES: La representación de las partes en el presente Pacto, se rige por las siguientes disposiciones: Representantes de EL TRIBUNAL: Los consignados en el artículo 4 del presente Pacto. Representantes de EL SINDICATO: Los miembros del Comité Ejecutivo. Las facultades de los representantes sindicales están reguladas por la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, los Estatutos del Sindicato, el presente Pacto y los convenios internacionales de trabajo [sic] suscritos y ratificados por el Estado de Guatemala.-----

ARTÍCULO 9. COMUNICACIÓN DE LAS PARTES: Las partes se obligan a comunicarse por escrito los cambios de personas titulares ocurridos en los cargos de sus representantes. También se obligan a resolver por escrito en un plazo no

mayor de diez (10) días hábiles, a partir de la fecha de recepción respectiva, toda solicitud planteada o correspondencia que por razones laborales se crucen entre sí.

ARTÍCULO 10. LEYES FUTURAS: Si como consecuencia de reformas que se hagan a la legislación de trabajo aplicable a EL TRIBUNAL y sus trabajadores durante la vigencia de este Pacto, se establecieren mejoras, mayores derechos y beneficios a favor de los trabajadores, deben aplicarse desde la fecha de su vigencia. Si por el contrario, tales reformas implicaren disminución o tergiversación de aquellos derechos y beneficios, seguirán vigentes las disposiciones de este Pacto y las costumbres y convenios que beneficien al trabajador.- - - - -

ARTÍCULO 11. RELACIONES DE ORDEN FUNCIONAL: Para el buen funcionamiento de las relaciones de EL TRIBUNAL con sus trabajadores, se observarán las siguientes disposiciones: a) EL TRIBUNAL, por medio de sus representantes, de acuerdo con el artículo 4 de este Pacto, guardará respeto y la debida consideración a todos los trabajadores. Por su parte, los trabajadores en su trato con los Jefes y compañeros, observarán respecto, comedimiento, conducta cordial y correcta; b) EL TRIBUNAL se obliga a respetar y mantener las condiciones o elementos de la prestación de servicios a que se refiere el artículo 20 del Código de Trabajo; y c) **ESTRADOS INFORMATIVOS:** EL TRIBUNAL señalará en cada uno de los edificios que ocupe en la capital y en las delegaciones de las cabeceras departamentales, un lugar adecuado para ser utilizado por el SINDICATO, para colocar sus estrados.- - - - -

ARTÍCULO 12. ESTABILIDAD LABORAL: EL TRIBUNAL garantiza la estabilidad de sus trabajadores, por lo que no podrán ser despedidos salvo en los casos o por las causas justas establecidas en la ley, para cuyo efecto deberá seguirse el

procedimiento establecido en el Pacto. **CAPÍTULO II. SELECCIÓN DE PERSONAL Y RÉGIMEN DE ASCENSOS, TRASLADOS Y PERMUTAS.** - - - - -

ARTÍCULO 13. REQUISITOS DE INGRESO: Para ingresar al servicio en EL TRIBUNAL, las personas deben cumplir con los requisitos siguientes: a) Ser guatemalteco; b) Encontrarse en el libre ejercicio de sus derechos; c) Tener adecuada capacidad para desempeñar el cargo de que se trate; d) Haber cumplido dieciocho años de edad; e) Proporcionar en forma veraz la información la información que se le solicite, la que será de carácter confidencial y para uso exclusivo de EL TRIBUNAL; f) Someterse a exámenes de aptitud y competencia, que serán practicados por la comisión que para el efecto designen EL TRIBUNAL y EL SINDICATO quienes recomendarán su admisión de acuerdo al resultado obtenido. No será necesario éste último requisito en caso de graduados universitarios. - - - - -

ARTÍCULO 14. PERÍODO DE PRUEBA: Los empleados de nuevo ingreso y los ascendidos estarán sujetos a un período de prueba de dos meses. Si durante este plazo se comprueba fehacientemente que el trabajador ascendido no es capaz para el puesto, volverá a su cargo anterior. - - - - -

ARTÍCULO 15. DERECHOS DE ASCENSO Y TRASLADO: EL TRIBUNAL respetará el derecho de sus trabajadores permanentes a ocupar puestos con el propósito de superar el buen funcionamiento de la Institución, así como se obliga a proporcionarles igualdad de oportunidad para mejorar sus salarios y condiciones laborales, sobre bases de certeza, equidad y justicia. Para tal efecto, cuando quede una plaza vacante o se cree una nueva, todo trabajador permanente de la Institución que llene los requisitos para el puesto y se someta a la evaluación realizada por la comisión evaluadora, tendrá derecho de aspirar el cargo. - - - - -

ARTÍCULO 16. COMISIÓN EVALUADORA: La comisión evaluadora será encargada de realizar los exámenes teórico-prácticos y la evaluación de las calidades a que se refieren los artículos 18 y 19 del presente Pacto, así como presentar los informes y propuestas para la adjudicación de las plazas vacantes que existen en EL TRIBUNAL. Dicha comisión, estará integrada por tres representantes nombrados por EL TRIBUNAL de conformidad con lo regulado en el artículo 18 del presente Pacto. La designación de los representantes se hará a más tardar quince (15) días antes del plazo señalado en la respectiva convocatoria para la recepción de solicitudes. El anterior procedimiento será verificado por tres representantes de EL SINDICATO.- - - - -

ARTÍCULO 17. INTERINATOS MAYORES DE DOS MESES: Una plaza no podrá ser cubierta interinamente por un plazo mayor de dos meses, si la plaza se diera como vacante definitiva para optar a la misma deberá cumplirse con los procedimientos de ascenso establecidos en este Pacto para el personal permanente que así lo solicite. En casos de interinatos por licencias, vacaciones, suspensiones o de cualquier otra naturaleza, se cubrirán en primer lugar con los trabajadores permanentes de la Institución.- - - - -

ARTÍCULO 18. CALIDADES QUE DAN DERECHO AL ASCENSO:
CAPACIDAD: Es el conocimiento teórico y práctico que tiene el solicitante, respecto a las funciones y tareas del puesto vacante, elementos que unidos al grado de escolaridad, le otorgan idoneidad para el desempeño del cargo.
EFICIENCIA: Es la diligencia y habilidad puesta de manifiesto por el aspirante que le permite desarrollar el trabajo en el menor tiempo posible con el máximo de rendimiento.
CONDUCTA: Es el comportamiento demostrado en el cumplimiento de sus obligaciones durante el desarrollo de su trabajo. Para evaluar ésta calidad

queda establecido que por el hecho de existir llamadas de atención en el expediente del aspirante no está vedado este derecho al ascenso, traslado o permuta. ANTIGÜEDAD: Es el tiempo de trabajo continuo que el empleado tenga de laborar en la Institución. La evaluación de los factores indicados la realizará una comisión nombrada por el Tribunal e integrada por el Jefe de la dependencia donde se de la vacante, el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos y un miembro designado por la Presidencia de EL TRIBUNAL. Es entendido que de cualquier tipo de evaluaciones al personal dentro de EL TRIBUNAL el interesado goza del derecho de conocer los resultados de las que le correspondan.-----

ARTÍCULO 19. VALORACIÓN DE LAS CALIDADES QUE DAN DERECHO AL

ASCENSO: Para efectos de valoración de calidades que dan derecho al ascenso, se establece la siguiente puntuación: Capacidad treinta (30) puntos; Eficiencia veinticinco (25) puntos; Conducta quince (15) puntos; Antigüedad treinta (30) puntos. Para el caso de capacidad, eficiencia, conducta y antigüedad, se procederá de la siguiente manera: Aquél de los candidatos que acredite mayor capacidad, mayor eficiencia, mejor conducta y más antigüedad, obtendrá la puntuación completa al factor de que se trate y los demás obtendrán la parte proporcional que les corresponda en relación con el primero, según lo que hayan acreditado.-----

ARTÍCULO 20. VALORACIÓN DE LAS CALIDADES QUE DAN DERECHO AL

TRASLADO: Para efectos de valoración de calidades que dan derecho al traslado, se establece la siguiente puntuación: Capacidad treinta (30) puntos; Eficiencia veinticinco (25) puntos; Conducta quince (15) puntos; Antigüedad treinta (30) puntos. Para el caso capacidad, eficiencia, conducta y antigüedad, se procederá de la siguiente manera: Aquél de los candidatos que acredite mayor capacidad, mayor eficiencia, mejor conducta y más antigüedad, obtendrá la puntuación

5

completa correspondiente al factor de que se trate y los demás aspirantes, obtendrán la parte proporcional que les corresponda en relación con el primero, según lo que hayan acreditado. -----

ARTÍCULO 21. PROCEDIMIENTO PARA LA EVALUACIÓN DE ASCENSOS Y

TRASLADOS: CONVOCATORIA: Cuando se declare o causó una plaza vacante o se creó una nueva plaza, se convocará conforme al Pacto, al personal permanente de la dependencia donde se causó la vacante. La convocatoria de las plazas vacantes que existan, se realizará dentro del quince (15) días posteriores a que la plaza sea declarada como tal. A partir de la convocatoria los interesados deberán presentar sus solicitudes en un lapso que no exceda quince (15) días hábiles, quedando obligada la Unidad de Recursos Humanos de divulgar la convocatoria y de verificar que ha sido del conocimiento de todos los trabajadores de la dependencia. Para tal efecto, los representantes de EL TRIBUNAL y los delegados departamentales del Registro de Ciudadanos, deberán remitir copia a la Unidad de Recursos Humanos y a EL SINDICATO, de la convocatoria firmada por todos los trabajadores, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes de vencido el plazo para la presentación de solicitudes. La convocatoria deberá contener requisitos mínimos para las plazas vacantes, así como la fecha en que se celebrará la correspondiente evaluación, según el caso, la que no podrá exceder de diez (10) días del plazo señalado para recibir solicitudes. **ADJUDICACIÓN DE PLAZAS**

VACANTES: En caso de haber sólo un trabajador permanente interesado, se calificará conforme lo que acredite y de él se hará el nombramiento como personal permanente, asimismo, se efectuará los corrimientos respectivos dentro de la dependencia con empleados permanentes que resulten del ascenso obtenido. Si no es posible llenar la vacante conforme al procedimiento señalado en el inciso

anterior, se hará la convocatoria general interna al personal permanente sobre los aspectos generales de la plaza vacante, utilizando la medición de las calidades establecidas en el presente Capítulo. En el caso de las plazas vacantes de Delegado Departamental, Delegado Auxiliar Departamental, Sub-Delegado Municipal del Registro de Ciudadanos de un departamento, se otorgará por consenso del personal permanente de toda la Delegación Departamental donde se produjo la vacante por su cercanía inmediata, para el efecto se dejará constancia en Acta suscrita y ratificada por el personal permanente de esa Delegación Departamental, de no haber aspirantes o seleccionado al personal permanente a ocupar el puesto vacante, se convocará conforme a lo indicado anteriormente. Si después de las convocatorias internas generales del personal permanente citadas en los párrafos anteriores no existiera aspirantes, se declarará desierta y se procederá a la convocatoria externa por medio de anuncios en los medios escritos de circulación en toda la República de Guatemala. Los representantes establecidos en el Pacto para la adjudicación de la plaza que se declaró vacante o se creó la plaza nueva, calificará cada expediente de cero (0) a cien (100) puntos, de conformidad con los aspectos contenidos en el presente Capítulo. La nota mínima para obtener ascenso será de cincuenta y cinco (55) puntos y para el personal de nuevo ingreso será de sesenta (60) puntos. Si dentro de los ocho meses después de haberse adjudicado la plaza, ésta quedara vacante, se adjudicará la misma al que obtuvo el segundo lugar. El sustentante tendrá derecho a revisar su prueba de examen inmediatamente que el expediente se encuentre en el Departamento de Personal y EL SINDICATO. Para los efectos del presente artículo, así como de todos aquellos relacionados con las pruebas para optar a otra plaza, deberá observarse y cumplirse con lo estipulado en el Pacto. A igual punteo general,

Q

tendrá prioridad al aspirante de más antigüedad y, en igualdad de punto y de antigüedad, el candidato de más escolaridad a que corresponda la plaza a ocuparse. Se entiende por dependencia o departamento la unidad donde se desarrollan las labores. Todo el personal que participe en las convocatorias internas que se citaron con anterioridad, será únicamente para el personal permanente de la Institución. La convocatoria externa general de la plaza vacante, queda establecida que será siempre para la de menor jerarquía donde se causó la vacante o donde se creó la nueva plaza, con el fin de motivar la carrera administrativa interna, en la externa podrá dársele prioridad personal interino y por contrato que se encuentre laborando en la Institución.- - - - -

ARTÍCULO 22. MANUAL DE ORGANIZACIÓN: EL TRIBUNAL se obliga a hacer del conocimiento de todo el personal el Manual de Organización que contiene atribuciones, normas, procedimientos, métodos o guías de trabajo y requisitos mínimos que deberán satisfacerse, para poder optar y desempeñar un puesto en el mismo, el cual no debe contener disminución o tergiversación a los derechos adquiridos por los trabajadores. - - - - -

ARTÍCULO 23. CONFLICTOS POR NOMBRAMIENTO: El nombramiento de personal que se efectúe sin llenar los requisitos establecidos en los artículos 12, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21 y 22 del presente Pacto, podrá ser objetado por EL SINDICATO durante el período de prueba establecido; el conflicto a que tal hecho diere lugar se resolverá conforme a lo estipulado en el capítulo relativo a la solución de conflictos de este Pacto.- - - - -

ARTÍCULO 24. CAPACITACIÓN: EL TRIBUNAL programará dentro del presupuesto de cada año, una asignación específica para promover la capacitación de sus trabajadores. La Institución se obliga a elaborar y ejecutar anualmente un

programa de capacitación y actualización para todos sus trabajadores, a través de la Unidad de Recursos Humanos, que incluirá capacitación a todo el personal de nuevo ingreso, ascensos, traslados y permutas de mutuo acuerdo.-----

ARTÍCULO 25. VACANTE POR RENUNCIA: El trabajador que decida dar por terminada su relación laboral, deberá presentar su renuncia ante EL TRIBUNAL, por medio de su jefe inmediato, con quince días de anticipación a la fecha en que la misma se haga efectiva-----

ARTÍCULO 26. PERSONAL DE CONFIANZA: No quedan sujetos a las regulaciones del presente capítulo los representantes de EL TRIBUNAL a que se refiere el artículo 4 del presente Pacto, ni los siguientes empleados de confianza: a) Secretario del Registro de Ciudadanos; b) Sub-Inspector General; c) Sub-Auditor; d) Sub-Jefe de Procesamiento de Datos y e) Sub-Jefe del Departamento de Inscripción de Ciudadanos y Elaboración de Padrones. Queda entendido que los trabajadores a que se hace referencia como excepción en el párrafo anterior serán seleccionados previa evaluación de entre los trabajadores permanentes al servicio de la Institución. El trabajador que como consecuencia de dicha evaluación tenga que dejar el respectivo puesto, será reubicado en uno de iguales o mejores condiciones de trabajo. Excepcionalmente, y solo en caso que el resultado de la evaluación fuere insatisfactorio, se designará en la última parte del párrafo precedente.-----

CAPÍTULO III. ASUETOS, VACACIONES Y LICENCIAS.-----

ARTÍCULO 27. ASUETOS: Se establece que cuando un día de asueto remunerado sea día sábado, éste será gozado por los trabajadores de la Institución el día viernes inmediato anterior y cuando sea día domingo, será trasladado para ser disfrutado el día lunes inmediato posterior.-----

A

ARTÍCULO 28. VACACIONES: Independientemente de los días de asueto oficial y feriados que estipulan las leyes del país y el Reglamento de Relaciones Laborales del Tribunal Supremo Electoral y sus Trabajadores, EL TRIBUNAL reconocerá las siguientes vacaciones a sus trabajadores por cada año de servicios continuos prestados a la Institución, de acuerdo con la siguiente escala: a) De uno (1) a cuatro (4) años, veinte (20) días hábiles; b) De cinco (5) a nueve (9) años, veinticinco (25) días hábiles; y c) De diez (10) años en adelante, treinta (30) días hábiles. Si el período de vacaciones de un trabajador fuere interrumpido porque el servicio así lo requiera, el trabajador deberá disfrutarlo obligatoriamente en el momento en que las circunstancias que motivaron la interrupción hayan finalizado.-----

ARTÍCULO 29. MATERNIDAD: Es prohibido despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad desde el momento en que den aviso; con la opción de hacerlo incluso al momento del despido, en cuyo caso dicho derecho se retrotraerá al momento de la concepción, salvo que por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, en cuyo caso, EL TRIBUNAL deberá comprobar la falta ante un Tribunal de Trabajo y no podrá hacer efectivo el despido, sino hasta cause firmeza el fallo que lo autorice.-----

ARTÍCULO 30. LICENCIAS: EL TRIBUNAL concederá licencias con goce de salario a sus trabajadores, en los casos siguientes: **1. ASUNTOS DE CARÁCTER PERSONAL:** a) Cinco días hábiles en caso de matrimonio civil del trabajador; b) Un (1) día hábil por cumpleaños del trabajador, el que se gozará el día hábil anterior o posterior, si ocurriese en día inhábil. **2. ASUNTOS DE CARÁCTER FAMILIAR:** a) Cinco (5) días hábiles en caso de fallecimiento del padre, madre,

cónyuge o conviviente, hijos, abuelos o hermanos; b) Cinco (5) días hábiles en caso de alumbramiento o aborto de la esposa o conviviente del trabajador; c) Tres (3) días hábiles en caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge o conviviente e hijos del trabajador. **3. ASUNTOS DE CARÁCTER**

UNIVERSITARIO Y BECAS: EL TRIBUNAL concederá licencia hasta por un (1) mes calendario y por una (1) vez al año, a los trabajadores que deban practicar el Ejercicio Profesional Supervisado o a quienes deban sustentar el Examen General Privado Universitario, siempre que acrediten dichas circunstancias. Además concederá las que soliciten directamente o por medio de EL SINDICATO, hasta por dos (2) meses al año, a efecto de que puedan participar en becas de estudios sindicales o de otra naturaleza en el país o en el extranjero. **4. ASUNTOS DE**

CARÁCTER JUDICIAL: EL TRIBUNAL concederá licencia a sus trabajadores por el tiempo necesario para atender citaciones comprobadas que les fueren formuladas por las autoridades de la República y diez días hábiles en caso de detención simple o arresto, siempre que el trabajador obtenga su libertad simple o mediante el pago de multa o medida sustitutiva.-----

ARTÍCULO 31. LICENCIAS SINDICALES: Es obligación de EL TRIBUNAL conceder licencias con goce de salario a los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo para el desempeño de sus funciones sindicales. Dichas licencias no excederán de setenta días para EL SINDICATO en el mismo mes calendario y se distribuirán entre aquellos laborantes que ocupen cargos directivos, en la forma que más convenga a los intereses de la organización sindical. -----

ARTÍCULO 32. LICENCIAS PARA ASAMBLEAS: EL TRIBUNAL se obliga a otorgar licencia con goce de salario a los afiliados de EL SINDICATO, para asistir a



las Asambleas Generales Ordinarias y Extraordinarias que sean convocadas por el correspondiente Comité Ejecutivo, dicha licencia no podrá ser mayor de cuatro horas por asamblea, debiendo informar al Tribunal con ocho días de anticipación de la asamblea ordinaria y veinticuatro horas de anticipación de la asamblea extraordinaria.-----

CAPÍTULO IV. DE LA JORNADA DE TRABAJO.-----

ARTÍCULO 33. JORNADA ORDINARIA: La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no excederá de ocho horas diarias ni de cuarenta horas a la semana de lunes a viernes, equivalentes a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario. En todo caso, la Institución respetará las jornadas establecidas como horarios de trabajo que existen, sin discriminación alguna.-----

ARTÍCULO 34. TOLERANCIA EN LAS HORAS DE INGRESO: Los trabajadores deben presentarse a iniciar sus labores conforme los horarios establecidos para el efecto. Sin embargo, EL TRIBUNAL reconocerá un margen de tolerancia de hasta treinta minutos de retraso para el ingreso, en un mismo mes calendario, sin perjuicio de ninguna índole para el trabajo con causa debidamente justificada.

ARTÍCULO 35. JORNADA ORDINARIA NOCTURNA: La jornada ordinaria de trabajo nocturno, no excederá de seis horas diarias ni de treinta a la semana.-----

ARTÍCULO 36. JORNADA MIXTA DE TRABAJO: La jornada ordinaria mixta de trabajo no excederá de siete horas diarias ni de treinta y cinco horas a la semana

ARTÍCULO 37. JORNADA EXTRAORDINARIA: Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y será remunerado como tal, salvo que el tiempo que se invierta en subsanar errores imputables al propio trabajador; así como el que realicen los Magistrados y funcionario, el personal de seguridad y los empleados cuyas labores se realizan sin

necesidad de fiscalización inmediata o las que requieran su sola presencia. Sin embargo, todas estas personas no pueden ser obligadas a trabajar más de doce horas diarias, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento, correspondiéndoles en este supuesto, el pago de las horas extraordinarias que se laboren con exceso al límite de doce horas diarias. Tiempo de trabajo efectivo es aquél en que el trabajador permanezca en disponibilidad de la Institución. La jornada extraordinaria será remunerada con un cincuenta por ciento (50%) más del salario correspondiente. Este pago se hará efectivo a más tardar al mes siguiente a aquel en que ejecutó. El reglamento que se emita para este aspecto, deberá estar autorizado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.-----

ARTÍCULO 38. AUTORIZACIÓN PARA TRABAJAR TIEMPO

EXTRAORDINARIO: Todo trabajo que por cualquier causa se realice en tiempo extraordinario, previamente debe ser autorizado por EL TRIBUNAL, salvo situaciones de emergencia que califique y autorice la Presidencia del mismo. Se reconoce que cuando un trabajador se encuentre cumpliendo una comisión por nombramiento específico o citación, el pago de viáticos es para cubrir gastos de hospedaje y alimentación, pero si se realiza cualquier labor fuera del horario ordinario de trabajo, se le cancelarán la totalidad de las horas extras trabajadas.---

ARTÍCULO 39. FACULTAD PARA TRABAJAR TIEMPO EXTRAORDINARIO:

Cuando las necesidades del servicio requieran que los trabajadores laboren más allá de la jornada ordinaria, lo jefes inmediatos se lo comunicarán por escrito a la brevedad posible. En caso de que algún trabajador estuviera imposibilitado de trabajar fuera de su horario ordinario, lo hará saber inmediatamente a su jefe para que busque la persona idónea que lo reemplace, si no se encontrare sustituto

idóneo y el trabajo fuera impostergable, el trabajador deberá laborar las horas extras necesarias, a menos que la imposibilidad fuera insuperable para el trabajador; situación que deberá ser plenamente justificada, una vez superada la misma.-----

ARTÍCULO 40. JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO ELECTORAL: Se establece la jornada extraordinaria de trabajo electoral, que es la que se ejecuta con ocasión o durante los procesos electorales. Se establecerá mediante los acuerdos que para el efecto dicte EL TRIBUNAL. Dicha jornada debe remunerarse con un cien por ciento (100%) más del salario correspondiente. Este pago se hará efectivo al doble de la jornada ordinaria, cuando se efectúe en días hábiles y su pago debe hacerse a más tardar, al mes siguiente a aquel en que se ejecutó.-----

CAPITULO V. DESPLAZAMIENTO TERRITORIAL.-----

ARTÍCULO 41. DESPLAZAMIENTO DEL PERSONAL: El desplazamiento de los trabajadores de EL TRIBUNAL de una población a otra, se regulará por las siguientes normas: **A) PAGO DE TRANSPORTE Y VIÁTICOS:** EL TRIBUNAL reconocerá el pago de transporte y viáticos de los trabajadores que por motivo de sus labores tengan que trasladarse de las Subdelegaciones Municipales a las Delegaciones Departamentales o de una a otra dependencia de EL TRIBUNAL en cumplimiento de un nombramiento temporal específico. El valor del pasaje y los viáticos se harán efectivos a más tardar, en los quince días hábiles siguientes de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de Viáticos del Tribunal Supremo Electoral. El trabajador no está obligado a movilizarse por ningún otro motivo, si no existe dicho nombramiento o citación; y **B) TRASLADOS:** EL TRIBUNAL reconocerá los gastos en que incurra el personal cuando sea trasladado o permutado en forma definitiva a una Delegación, Subdelegación o a cualquier otro

cargo que implique desplazamiento territorial, cuyo monto establecerá el TRIBUNAL de acuerdo a las circunstancias. Tales gastos comprenden el valor del transporte, viáticos y el costo de la mudanza.-----

ARTÍCULO 42. PERMUTAS: Los trabajadores gozan de la facultad de solicitar su permuta de cualquier puesto, por razones de índole familiar o de estudio. La solicitud será evaluada por una comisión que para el efecto designará EL TRIBUNAL, la cual rendirá su informe dentro de los quince (15) días siguientes de la fecha de haber sido integrada. En caso de permutas de mutuo acuerdo, en puestos de diferente categoría, EL TRIBUNAL las aceptará sin mayor trámite, pero si al término del período de prueba el jefe inmediato superior objeta el nombramiento, se deberá cursar la objeción a la Junta Conciliadora Mixta, para que ésta dictamine, Junta ante la cual, el jefe deberá probar fehacientemente que la persona no cumple con las calidades y requisitos que establezca el Manual de Organización para el puesto, siempre y cuando el jefe también demuestre que se le dio al trabajador la capacitación que establece el artículo 24 del presente Pacto.

CAPÍTULO VI. SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.-----

ARTÍCULO 43. INSTANCIA DE ARREGLO DIRECTO: Con el objeto de prevenir y resolver conciliatoriamente los problemas individuales o colectivos que surjan con motivo de la prestación de servicios, serán tratados obligatoriamente en una instancia de arreglo directo. Para tal efecto, EL SINDICATO en caso que surja un conflicto o controversia, deberá acudir a los representantes de EL TRIBUNAL que se indican en el artículo 4 del presente Pacto, con quienes tratará el asunto a más tardar dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a aquel en que tuvo conocimiento del problema, dejando constancia por escrito de lo actuado, mediante acta faccionada por el representante de EL TRIBUNAL. Cuando las partes

10

no llegaren a acuerdo alguno, el caso será cursado, con informe del representante de EL TRIBUNAL que corresponda, al Presidente de la Institución, dentro de las siguientes veinticuatro (24) horas, para que EL TRIBUNAL en un término no mayor de dos (2) días hábiles, convoque a los representantes conforme el artículo siguiente, con el propósito de buscar soluciones al conflicto.-----

ARTÍCULO 44. JUNTA CONCILIATORIA: La Institución y EL SINDICATO convienen en discutir en Junta Conciliatoria Mixta cualquier conflicto o situación controversial conforme al artículo anterior, sobre las siguientes bases: a) Cada parte podrá nombrar hasta un máximo de tres representantes, los cuales serán designados a más tardar, dentro de los diez días siguientes a la entrada en vigencia del presente Pacto. Dichos representantes tendrán carácter de permanentes y podrán ser sustituidos para darle imparcialidad a la Junta según sea el caso. b) La Junta Conciliadora Mixta conocerá a más tardar dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a aquel en que se recibió el informe que se indica en el artículo anterior, de cualquier conflicto o controversia. c) Las reuniones se efectuarán en días y horas hábiles; sin embargo, en situaciones de urgencia o si por razones de fuerza mayor no fuere posible hacerlo así, éstas se realizarán fuera de tales jornadas. d) De cada reunión se faccionará acta, dejando constancia de todos los acuerdos o discrepancias que existieren. e) Las actas serán firmadas por todos los participantes en las reuniones, a quienes se les entregará copia de las mismas. f) Si agotada la conciliación no se hubiere solucionado el caso, los interesados podrán acudir ante los correspondientes Juzgados de Trabajo y Previsión Social.-----

ARTÍCULO 45. COMPETENCIA: La Junta integrada por los representantes de las partes, se reunirá obligatoriamente dentro del plazo establecido en el inciso b) del

artículo anterior, según los casos que se planteen y tomará sus decisiones por consenso, teniendo competencia para: a) Intervenir con carácter conciliador respecto a todas las diferencias que con motivo de la relación laboral, puedan surgir para la aplicación de este Pacto. b) El estudio y propuesta de soluciones a los conflictos laborales colectivos que hayan dado origen a su intervención. c) Conocer los hechos que puedan dar motivo a la aplicación de sanciones disciplinarias a los trabajadores, después de haber agotado la vía directa, conforme el artículo 43 de este Pacto. d) El estudio y propuestas de soluciones a las controversias que planteen los trabajadores individualmente considerados, que afecten las relaciones de trabajo. e) Conocer los conflictos de impugnación por nombramientos a que se refiere el artículo 23 del presente Pacto.-----

ARTÍCULO 46. RESOLUCIONES: En los casos de conflictos a que se refiere los incisos a) y b) del artículo 56 del presente Pacto, la resolución que se acuerde se trasladará con informe a la Presidencia de EL TRIBUNAL para los efectos correspondientes. Ésta resolución será de carácter obligatorio para las partes. En los casos de conflictos a que se refiere los incisos c) y d) del artículo mencionado anteriormente, la propuesta de solución y recomendación que se acuerden, fundamentarán las resoluciones que dicte EL TRIBUNAL.-----

CAPÍTULO VII. PRESTACIONES ECONÓMICO-SOCIALES.-----

ARTÍCULO 47. PRESTACIÓN POR RENUNCIA: Los servidores del Tribunal Supremo Electoral al término de su relación laboral, cualquiera que sea su naturaleza, duración o cargo que desempeñen, percibirán una prestación equivalente a un mes de salario por cada año de trabajo continuo en la Institución, sin exceder del monto correspondiente a veinte meses. Esta prestación no la percibirá el servidor que sea despedido por causa de grave falta al servicio

11

debidamente justificadas y de las contempladas en la ley y debidamente comprobadas ante un Órgano Jurisdiccional.-----

ARTÍCULO 48. PRESTACIONES POSTUMAS: EL TRIBUNAL pagará al cónyuge o conviviente, hijos y a los padres del trabajador, cuando sean designados éstos últimos por él como sus beneficiarios y en defecto de los anteriores, a los familiares designados por el trabajador que fallezca estando a su servicio: 1. Una prestación equivalente a un cien por ciento (100%) de un mes de salario por cada año laborado. Ésta prestación se hará efectiva en un solo pago, con el mínimo de requisitos y máxima celeridad, para que se cumpla con su cometido, no debiendo exceder de quince días. 2. Las asignaciones por concepto de sueldos, complementos, bonificaciones, así como otras prestaciones a las que tiene derecho hasta el día de su fallecimiento; y 3. Gastos funerarios en caso de fallecimiento del empleado o del cónyuge o conviviente por un monto de diez mil quetzales (Q.10,000.00), otorgándose sin mayor trámite en el momento que sea requerido y debidamente acreditado por uno de los beneficiarios designados o en su defecto se deberá contratar un servicio funerario para sus trabajadores. La Unidad de Recursos Humanos llevará un registro actualizado de beneficiarios designados por los trabajadores, a través de formularios emitidos por dicha Unidad, quien será responsable de velar porque todos los trabajadores los remitan y por su custodia, debiendo estar concluido este proceso a más tardar tres meses después de la entrada en vigencia del presente Pacto, remitiéndose copia de este registro a EL SINDICATO. Si existiera controversia entre los beneficiarios, la misma deberá ser dilucidada ante los órganos jurisdiccionales competentes.-----

ARTÍCULO 49. INTEGRACIÓN SALARIAL: El salario del trabajador, para los efectos de cálculo para el pago de las prestaciones por terminación laboral, de

acuerdo a lo que establecen los artículos 47 y 48 del presente Pacto, se integrará por el sueldo base, las horas extraordinarias devengadas, complementos salariales, aguinaldos, bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público, bonificación de antigüedad, bonificación profesional, bono de equiparación salarial, bono navideño, bono vacacional, bono electoral y cualquier otra remuneración que en el futuro se establezca por EL TRIBUNAL o las leyes del país. La integración del salario se hará conforme a lo regulado en el artículo 1 del Convenio 95 de la Organización Internacional de Trabajo.-----

ARTÍCULO 50. AYUDA PARA DEPORTES, CULTURA Y RECREACIÓN: EL TRIBUNAL estimulará el desenvolvimiento de las actividades deportivas, culturales y recreativas dentro de su personal. Para el efecto adquirirá los implementos deportivos correspondientes. La compra de los implementos se realizará de acuerdo con las necesidades y posibilidades económicas que establezca un Comité integrado por un representante de EL TRIBUNAL nombrado por el Presidente del mismo, un representante de los trabajadores designado por la Asamblea General de todos los integrantes de los diferentes equipos que organicen dentro de la Institución y por el Secretario de Cultura y Deportes del Sindicato de Trabajadores del Tribunal Supremo Electoral. El monto de esta ayuda se fijará de acuerdo con las disponibilidades de recursos que se tenga para ello. Creando para el efecto una partida presupuestaria.--**ARTÍCULO 51. AYUDA PARA GASTOS DE IMPRESIÓN DE TESIS:** EL TRIBUNAL ayudará a sus trabajadores con una suma de hasta dos mil quetzales (Q.2,000.00), para impresión de tesis profesional y gastos de graduación en cualquier universidad de las que funcionen en el país. Para hacer efectivo este importe, el trabajador lo solicitará por escrito, adjuntando los comprobantes respectivos.-----

R

ARTÍCULO 52. INCREMENTO SALARIAL: EL TRIBUNAL otorgará un incremento salarial de un mil quetzales mensuales (Q.1,000.00) a todos los trabajadores permanentes, los cuales se otorgarán a partir del mes de enero del ejercicio fiscal del año siguiente al de la fecha en que el presente laudo esté firme; debiendo EL TRIBUNAL SUPREMO ELECTORAL, revisar anualmente el coste de vida a efectos de otorgar los incrementos salariales pertinentes a los trabajadores.-----

ARTÍCULO 53. AYUDA MÉDICA: EL TRIBUNAL conviene en otorgar a todos sus trabajadores que no gocen de la protección del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social por disposición de la ley, la prestación contenida en el inciso g) del artículo 23 del Reglamento de Relaciones Laborales del Tribunal Supremo Electoral y sus Trabajadores. Esta prestación no excederá del equivalente a dos meses del salario del trabajador solicitante, en un mismo año y, extraordinariamente, en casos especiales calificados o de última enfermedad que considere EL TRIBUNAL, atendiendo las circunstancias, la suma que corresponda podrá exceder del límite indicado. Al personal que goza de la protección del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en casos especiales debidamente calificados a su discreción por EL TRIBUNAL, podrá también otorgarle el beneficio a que se refiere el párrafo anterior. -----

ARTÍCULO 54. ANTIGÜEDAD: EL TRIBUNAL otorgará a los funcionarios y trabajadores, en concepto de antigüedad, una cantidad anual de cien quetzales (Q.100.00) por cada año laborado. El mínimo de tiempo laborado para tener derecho a esta prestación será de tres años. El pago de la misma se hará efectivo en los primeros ocho días del mes de enero de cada año. Tal prestación tendrá un límite de veinte años.-----

ARTÍCULO 55. BONO VACACIONAL: EL TRIBUNAL otorgará a todos sus

trabajadores un bono vacacional, equivalente al cincuenta por ciento (50%) del salario mínimo vigente, el cual será efectivo a más tardar un día antes que el empleado inicie con dicho período.-----

CAPÍTULO VIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.-----

ARTÍCULO 56. SANCIONES DISCIPLINARIAS: Para regular disciplinariamente la conducta de los trabajadores de EL TRIBUNAL, así como para sancionar las violaciones a las disposiciones preceptivas y prohibitivas contenidas en este Pacto y en el Reglamento de Relaciones Laborales del Tribunal Supremo Electoral y sus Trabajadores, se establecen las siguientes sanciones: a) Amonestación Verbal; b) Amonestación Escrita; c) Suspensión de trabajo sin goce de salario y apercibimiento; y d) Remoción.-----

ARTÍCULO 57. CAUSAS EN QUE PROCEDEN LAS SANCIONES: A) **AMONESTACIÓN VERBAL:** Se aplicará a las faltas consideradas leves, estimándose como tales, las violación a las disposiciones contenidas en el artículo 22 del Reglamento de Relaciones Laborales del Tribunal Supremo Electoral y sus Trabajadores, a excepción de las contenidas en los incisos f) y g) de dicho precepto. La amonestación verbal deberá ser formulada en privado, de manera comedida y ajena a toda expresión lesiva de la dignidad personal del trabajador, dejando constancia de la misma en acta, de ésta última se enviará copia a al Unidad de Recursos Humanos y a EL SINDICATO; B) **AMONESTACIÓN ESCRITA:** Se impondrá al trabajador que se haya hecho acreedor a dos o más amonestaciones verbales, en los últimos seis meses; por reincida en su conducta o, cuando a juicio de la autoridad sancionadora, previa audiencia al afectado, sea procedente, de acuerdo con la gravedad del hecho que se sanciona. Del documento en que conste la sanción se remitirá copia a la Unidad de Recursos

AD

Humanos y a EL SINDICATO en el caso de tratarse de afiliado suyo; C) **SUSPENSIÓN DE TRABAJO SIN GOCE DE SALARIO Y APERCIBIMIENTO:** Se impondrá al trabajador que se haya hecho acreedor a dos o más amonestaciones escritas en los últimos seis meses, por reincidencia en su conducta o, cuando a juicio de la autoridad sancionadora, previa audiencia al afectado, sea procedente de acuerdo con la gravedad de la falta. Del documento en que conste la sanción se remitirá copia a la Unidad de Recursos Humanos y a EL SINDICATO en el caso de tratarse de afiliado suyo. La suspensión de trabajo sin goce de salario procederá también en los casos de detención o prisión provisional del trabajador, durante el tiempo que una u otra se mantenga. Pero si se ordenare la libertad del detenido o se revocare el auto de prisión, el trabajador se reintegrará a su cargo inmediatamente por parte de EL TRIBUNAL; D) **REMOCIÓN:** Son causas justas que facultan a EL TRIBUNAL para dar por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad de su parte, previa audiencia al interesado, la reincidencia o habitualidad por parte del trabajador en el incumplimiento de sus obligaciones, y los casos establecidos dentro del artículo 91 del Reglamento de Relaciones Laborales del Tribunal Supremo Electoral y sus Trabajadores, o cuando el trabajador haya sido sancionado con suspensión sin goce de salario o cuando sea procedente de acuerdo con la gravedad de la falta, según lo que establece el artículo 77 del Código de Trabajo.-----

ARTÍCULO 58. TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL SIN CAUSA JUSTA A JUICIO DEL TRABAJADOR: Durante la vigencia del presente Pacto Colectivo, cuando el Tribunal Supremo Electoral dé por terminado un contrato de trabajo, sin que a juicio del trabajador medie causal que justifique el despido, el afectado podrá: A) Acudir ante los órganos competentes para obtener el pago de

indemnización por despido injustificado y demás prestaciones a que tuviere derecho de conformidad con la ley, si éstas no le hubieren sido debidamente cubiertas al momento del despido; o, B) Solicitar la reinstalación a través de juicio ordinario a efecto de que éstos determinen si la destitución fue con justa causa o no, si éste procediera, el trabajador deberá ser reinstalado en las mismas o mejores condiciones de trabajo en que se desempeñaba antes del despido y el pago de los salarios dejados de percibir hasta su efectiva reinstalación.-----

ARTÍCULO 59. VALIDEZ DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS: La aplicación de las medidas disciplinarias contenidas en este capítulo, sin llenar los requisitos establecidos en el presente Pacto, se considerará, al ser declarados por los órganos competentes, como una contravención al Pacto, razón por la cual no tendrán ninguna validez, quedando EL TRIBUNAL obligado a la restitución total de la condición jurídica afectada por la misma.-----

ARTÍCULO 60. EFECTOS DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS: La imposición de las medidas disciplinarias contempladas en este Pacto, no tiene más consecuencias que las que se deriven de su aplicación y, por lo tanto, no implica la pérdida de los derechos otorgados en la ley, el Reglamento de Relaciones Laborales del Tribunal Supremo Electoral y sus Trabajadores y en el presente Pacto.-----

ARTÍCULO 61. PRESCRIPCIÓN: El derecho de EL TRIBUNAL para sancionar las faltas en que incurran los trabajadores prescribe en veinte (20) días hábiles a contar desde la comisión de la falta, y que la institución tenga pleno conocimiento de la misma.-----

CAPÍTULO IX. DISPOSICIONES FINALES.-----

ARTÍCULO 62. FACILIDADES EN LA APLICACIÓN DEL PACTO: EL TRIBUNAL

14

a través de las diferentes dependencias del mismo y en armonía con el presente Pacto, dará apoyo necesario y las facilidades del caso para el cumplimiento de lo dispuesto en el Acuerdo número 77-86 de EL TRIBUNAL, así como todas aquellas disposiciones relativas a Recursos Humanos.-----

ARTÍCULO 63. CONTRAVENCIONES DEL PACTO: Todas las disposiciones o actos ejecutados en contravención a las regulaciones establecidas en el presente Pacto, serán nulas de pleno derecho y facultan a la parte que se considere agraviada, para que acuda a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social para que resuelvan de conformidad con la ley.-----

ARTÍCULO 64. SEDE SINDICAL: EL TRIBUNAL se compromete a proporcionar a EL SINDICATO un lugar decoroso y amplio, otorgándoles el mobiliario de oficina y equipo de tecnología necesario para el desarrollo de sus actividades. Asimismo deberá abstenerse de colocar cámaras u otro aparato para tener medidas de control sobre las actividades del mismo.-----

ARTÍCULO 65. RESPETO A LA LIBERTAD SINDICAL: EL TRIBUNAL se obliga a respetar el derecho a la libertad de organización sindical y negociación colectiva consagrados en la Constitución Política de la República de Guatemala, Convenios Internacionales y leyes laborales. También se obliga a no interferir en las funciones y actividades propias de EL SINDICATO.-----

ARTÍCULO 66. CENTROS DE TRABAJO: EL TRIBUNAL se obliga a proporcionar a sus trabajadores buenas condiciones en sus centros de trabajo para el correcto desarrollo de sus funciones y del servicio que presta a la población. Para tal efecto, velará porque los inmuebles reúnan condiciones de seguridad, higiene y comodidad.-----

ARTÍCULO 67. VIGENCIA DEL PACTO: La vigencia del presente Pacto

Comunicado de Prensa

comprende: a) El plazo de vigencia será de dos (2) años contados a partir de que el presente laudo arbitral quede firme. b) En caso de no efectuarse la denuncia dentro del término indicado en el artículo siguiente, seguirán vigentes e inalterables la totalidad de sus disposiciones por otro período igual al pactado, y así sucesivamente, si por cualquier motivo se siguiese omitiendo su denuncia. c) Efectuada la denuncia, la totalidad de las disposiciones del presente Pacto seguirán vigentes e inalterables en tanto no se haya suscrito otro que lo sustituya; d) Las disposiciones contempladas en este Pacto, que no tengan señalado un plazo especial para su conocimiento o ejecución se entenderá que son de efecto inmediato en vigencia el mismo.-----

ARTÍCULO 68. DENUNCIA DEL PACTO: Las partes podrán denunciar el presente Pacto, por lo menos con un mes de anticipación a la fecha de terminación de su vigencia convenida, pero en ningún caso antes de que hayan transcurrido las dos terceras partes del plazo establecido.-----

ARTÍCULO 69. IMPRESIÓN DEL PACTO: EL TRIBUNAL mandará a imprimir un mil ejemplares del presente Pacto, en un plazo no mayor de treinta (30) días a partir de la vigencia del presente laudo arbitral, cuyo diseño y distribución se hará por parte de EL SINDICATO.-----

ARTÍCULO 70. DEDUCCIÓN DE CONTRIBUCIONES PARA GASTOS DE NEGOCIACIÓN DEL PACTO: EL TRIBUNAL deducirá a cada trabajador sindicalizado la cuota que autorice la Asamblea General del Sindicato, para cubrir los gastos de negociación del Pacto. Para tal efecto, EL SINDICATO deberá remitir a EL TRIBUNAL certificación del acta de dicha asamblea. Asimismo EL TRIBUNAL deducirá a los trabajadores no afiliados que individualmente lo autoricen por escrito, el descuento respectivo por el mismo concepto; II) NOTIFIQUESE".-----

establece que, es la misma redacción que contempla el citado artículo en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo declarado por el Tribunal de Arbitraje, por consiguiente se concluye que lo solicitado ya se encuentra regulado, por lo que el mismo debe quedar tal y como está redactado. Por lo considerado, al haberse dejado en suspenso definitivo, los cuatro artículos citados, el laudo arbitral recurrido, queda en definitiva con sesenta y seis artículos. -----

LEYES APLICABLES: Artículos 15, 17, 49, 52, 53, 293, 294, 298, 299, 303, 304, 307, 326, 391, 398, 401, 403, 405, 406, 408 del Código de Trabajo; 58, 94, 141, 142, 143, 157, de la Ley del Organismo Judicial. -----

PARTE RESOLUTIVA: Esta sala con fundamento en lo considerado y leyes citadas al resolver declara: I) Con Lugar en forma parcial los Recursos de Apelación interpuestos por MARIA EUGENIA VILLAGRÁN DE LEÓN, JOSÉ ISRAEL JIATZ CHALÍ en la calidad con que actúan y Sin Lugar el Recurso de Apelación interpuesto por MIGUEL ENRIQUE DONIS CORNEJO, WINSTON CARRILLO GOMEZ; y JORGE LUIS VASQUEZ PALACIOS, en la calidad con que actúan en contra del Laudo Arbitral de fecha uno de agosto de dos mil once emitido por el Juzgado Cuarto de Trabajo y Previsión Social constituido en Tribunal de Arbitraje; II) CONFIRMA el Laudo Arbitral apelado en forma parcial, dejando en suspenso definitivamente los artículos 13, 16, 21 y 52 del laudo arbitral apelado; III) Notifíquese y con certificación de lo resuelto devuélvase los antecedentes al juzgado de origen.

Aura Nelly García de León

Magistrada Presidenta

Carlos Ronaldo Paiz Xulà

Magistrado Vocal I