



## Tribunal Supremo Electoral

### ACUERDO NÚMERO 131-2017 EL TRIBUNAL SUPREMO ELECTORAL

#### CONSIDERANDO:

Que la Comisión Negociadora, presentó el proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, en vista que finalizó la negociación del mismo, por lo que para su formalización y vigencia, deviene procedente que el texto convenido sea aprobado por este Tribunal y suscrito por los representantes de ambas partes;

#### POR TANTO:

Con base en lo considerado y en lo que para el efecto preceptúan los artículos citados: 1, 121, 125, 128, 129, 130, 131, 132, 142 y 144 de la Ley Electoral y de Partidos Políticos (Decreto Número 1-85 de la Asamblea Nacional Constituyente y sus reformas);

#### ACUERDA:

**ARTICULO 1º.** Aprobar el texto del documento convenido entre el Tribunal Supremo Electoral y los Representantes del Sindicato de Trabajadores de la Institución, a través de la Comisión Negociadora, en sus treinta folios, que forman parte de este Acuerdo y que constituye el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, a suscribirse entre el Tribunal Supremo Electoral y el Sindicato de Trabajadores de la Institución;

**ARTICULO 2º.** Facultar a la Magistrada Presidenta de este Tribunal, Msc. María Eugenia Mijangos Martínez, para que en representación del Tribunal Supremo Electoral, suscriba el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, conforme el texto aprobado.

**ARTICULO 3º.** Designar a la Magistrada Presidenta de este Tribunal, Msc. María Eugenia Mijangos Martínez, para que por conducto de la Coordinación de Asuntos Jurídicos, realice las gestiones pertinentes ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a efecto de la homologación del referido Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo;

**ARTICULO 4º.** El presente Acuerdo entra en vigor inmediatamente y deberá remitirse fotocopia del mismo a las dependencias involucradas.

**DADO EN LA SEDE DEL TRIBUNAL SUPREMO ELECTORAL, en la ciudad de Guatemala, el día once de julio de dos mil diecisiete**  
**COMUNÍQUESE:**

Msc. María Eugenia Mijangos Martínez  
Magistrada Presidenta



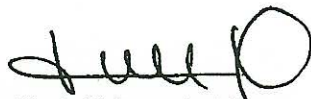
Lic. Julio Rene Solórzano Barrios  
Magistrado Vocal I

Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi  
Magistrado Vocal II



*Tribunal Supremo Electoral*

  
Dr. Rudy Marlon Pineda Ramirez  
Magistrado Vocal III

  
Dr. Jorge Mario Valenzuela Diaz  
Magistrado Vocal IV

ANTE MÍ:

  
Lic. Hernan Soberanis Gatica  
Secretario General



Acta Móvil Final uno-Dos Mil Dieciséis. En la ciudad de Guatemala, siendo las nueve horas del día jueves quince de diciembre del año dos mil dieciséis, reunidos en la casa anexa del Tribunal Supremo Electoral, ubicada en la primera calle ses-treinta y cuatro de la zona uno de esta ciudad, los miembros de la Comisión Negociadora del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, nombrados por parte del Sindicato de Trabajadores del Tribunal Supremo Electoral, señores Erick Ricardo Nájera Cruz, Secretario General, Lic. Juan Gildardo Herrera Cano, Secretario de Organización y Lic. Fidel Rolando Moreno Citalán, Secretario de Conflictos, acompañados por el asesor jurídico Lic. Jaime Humberto Bautista Cahuec; y por la parte patronal Lic. Cesar Leonel Monterroso Valencia, Lic. Milton Rolando Temaj Pérez y Lic. Julio Enrique Flores Reyes, acompañados por la asesora jurídica Lic. Martha Josefina Tuna Castillo, para dejar constancia de lo siguiente: **PRIMERO:** El Lic. Cesar Leonel Monterroso Valencia, procede a dar la bienvenida a la reunión a todos los presentes; **SEGUNDO:** Se inicia la reunión del día para hacer una Revisión a todos los artículos del proyecto de Pacto Colectivo en negociación, que ya fueron consensuados, durante los días jueves ocho, viernes nueve, lunes doce, martes trece, miércoles catorce y jueves quince del mes de diciembre del presente año, con el fin de hacerles ajustes de redacción, así como llegar a acuerdos definitivos sobre algunos artículos que se encontraban pendientes de aprobación, por lo que con ayuda de un proyector se inicia la revisión indicada y se acuerda por ambas comisiones negociadoras que finalmente los artículos negociados quedan de la manera siguiente:

#### PREÁMBULO

Invocando el nombre de Dios y conscientes que el Derecho de Trabajo es un Derecho Tutelar de los trabajadores, el Tribunal Supremo Electoral y el Sindicato de Trabajadores del Tribunal Supremo Electoral, reunidos en una mesa conciliatoria de negociación colectiva, con el propósito de fomentar los intereses mutuos entre las partes, 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, establecer una adecuada solución de los problemas laborales, afirmando la primacía que el Recurso Humano es el activo principal de la Institución y fundamental en los procesos laborales internos y externos, decididos a impulsar la plena vigencia de

*Erick Ricardo Nájera Cruz*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

los Derechos Humanos, orientados a mantener la protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical, garantizando la negociación colectiva, inspirados en los ideales de nuestros antepasados y cumplimiento de convenios internacionales número 87 y 98 ratificados por el Estado de Guatemala. El Tribunal Supremo Electoral y el Sindicato de Trabajadores del Tribunal Supremo Electoral, a fin de hacer posible la adopción de mejores condiciones laborales, acuerdan suscribir el presente:

**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 PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO, denominado en adelante "PACTO, o Ley Profesional", se celebra entre el Tribunal Supremo Electoral y el Sindicato de Trabajadores del Tribunal Supremo Electoral, que en lo sucesivo serán denominados como "TRIBUNAL O INSTITUCIÓN ", y el "SINDICATO, O SITTSE" respectivamente.

**ARTÍCULO 2. PROPÓSITO 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 Y PREEMINENCIA:** El presente PACTO tiene carácter de Ley Profesional entre el TRIBUNAL y sus trabajadores siendo superior a cualquier norma, o disposición de cualquier clase, de conformidad con el artículo 106 de la Constitución Política de la República, si ésta niega,

disminuye, restringe o tergiversa las prestaciones de previsión sociales y económicas que se establecen en esta Ley Profesional, serán NULAS IPSO JURE (de pleno derecho), siendo de cumplimiento obligatorio entre las Partes. 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. INTERPRETACIÓN DEL CONTENIDO DEL PACTO:** Para los efectos de interpretación y aplicación normativa contenida en el presente PACTO, además de los principios contemplados como características ideológicas en el Código de Trabajo y los que establece la Constitución Política de la República, se utilizará el principio protectorio o tutelar de los trabajadores, de la manera siguiente: **Regla de la norma más favorable:** determina que cuando haya más de una norma reguladora de la misma materia aplicable a un caso determinado, tendrá preeminencia aquella que sea más favorable al trabajador; **Regla de la condición más beneficiosa o favorable:** se aplica cuando se crea una nueva norma jurídica que regula algún derecho del trabajador, sólo si ésta nueva norma es más favorable, caso contrario el derecho previamente adquirido lo conserva a pesar del surgimiento de una nueva regla que modifique o derogue el ordenamiento jurídico; y, **Regla in dubio pro operario:** criterio por el cual se debe interpretar la norma, a la hora de elegir entre varios significados posibles de la misma, aquel que sea más favorable para el trabajador.

**ARTÍCULO 5. DERECHOS ADQUIRIDOS:** Los beneficios ya otorgados y los derechos adquiridos por los trabajadores como consecuencia de pactos, convenios de aplicación general, individuales o colectivos; costumbres, leyes, reglamentos, acuerdos, resoluciones y todos los que superen las condiciones de trabajo, sean superiores o que provengan de la Ley de Servicio Civil, quedan vigentes e incorporados al presente instrumento normativo y no podrán disminuirse, modificarse, tergiversarse o menoscabarse en forma alguna, aunque leyes posteriores así lo establezcan; y, por consiguiente, todos aquellos actos, hechos, contratos o estipulaciones que impliquen limitación, renuncia, disminución

*Johy suab*

*Erreque*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

o tergiversación de los derechos que otorga la Constitución Política de la República, Ley de Servicio Civil, el Código de Trabajo, la negociación colectiva y demás leyes de trabajo y previsión social, son nulos *ipso jure*, aunque se expresen en un reglamento, acuerdo, directiva, circular, pacto, disposición o cualquier otro documento o convenio. Queda entendido por las Partes, que el derecho de prelación que tienen ganado los trabajadores, se refiere a: primero en ingresar a la INSTITUCIÓN, primero en derecho.

**ARTÍCULO 6. DERECHO DE PETICIÓN:** El SITTSE, tiene derecho a dirigir por medio de sus representantes gestiones relacionadas con sus atribuciones y cualquier asunto individual o colectivo de interés para los trabajadores ante el TRIBUNAL, la dependencia deberá acusar de recibido de la misma y resolver en definitiva el asunto dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, si son dirigidos a la Presidencia de la Institución y diez (10) días hábiles cuando se dirigen al Pleno de Magistrados del TRIBUNAL. Los trabajadores de la INSTITUCIÓN tienen derecho de petición además de lo que para el efecto establece el Acuerdo 172-86, artículo 98 del Reglamento de Relaciones Laborales del Tribunal Supremo Electoral, ante cualquier circunstancia individual o colectiva que surja por motivo de la prestación de servicios o que sea de su interés, aplicando el procedimiento que señala el artículo 99 del mismo cuerpo normativo.

**ARTÍCULO 7. DERECHO DE DEFENSA:** El TRIBUNAL, se compromete a velar y garantizar el Derecho de Defensa, de conformidad con el Artículo 12 de la Constitución Política de la República, tutelando el debido proceso en los procedimientos administrativos relacionados con la prestación de servicios laborales; de conformidad con los reglamentos específicos que para el efecto se emitan.

**ARTÍCULO 8. REPRESENTANTES DE LAS PARTES:** La representación de las partes en el presente PACTO, se rige por las siguientes disposiciones: a) Representantes del TRIBUNAL: Los consignados en el artículo 14 del presente pacto. b) Representantes del SINDICATO: Los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo. Las facultades de los representantes sindicales están

*Joh. M. M. M.*

*E. Cruzado*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

reguladas por la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo, los Estatutos del Sindicato, el presente PACTO y los convenios internacionales de trabajo 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 conforme el artículo 6 del presente Pacto y 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. RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO:** El TRIBUNAL, reconoce al SINDICATO como representante de los intereses económicos, jurídicos, sociales y culturales de los trabajadores sindicalizados y de los no sindicalizados que expresamente lo soliciten por escrito, y se obliga a tratar previamente con los representantes del SITTSE los asuntos de orden individual o colectivo. 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 derechos individuales o colectivos.

**ARTÍCULO 11. 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 14 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 estos últimos a condición de su retiro del SINDICATO. ✓

**ARTÍCULO 12. LEYES FUTURAS:** Si como consecuencia de reformas que se hagan a la legislación de trabajo aplicable al 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,

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Vertical handwritten notes and signatures on the left margin]*

menoscabo o tergiversación de aquellos derechos y beneficios serán NULOS +IPSO JURE y seguirán vigentes las disposiciones de este PACTO, así como la costumbre, convenios que beneficien al trabajador y todos los derechos adquiridos con anterioridad.

**ARTÍCULO 13. RELACIONES DE ORDEN FUNCIONAL:** Para el buen funcionamiento de las relaciones del TRIBUNAL con sus trabajadores, se observarán las siguientes disposiciones: a) El TRIBUNAL, por medio de sus representantes, de acuerdo con el artículo ocho (8) 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 respeto, 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; c) **ESTRADOS INFORMATIVOS:** El TRIBUNAL señalará en cada uno de los edificios que ocupe en la capital, un lugar adecuado para ser utilizado por el SINDICATO, y colocará los estrados informativos sindicales con vidrio y candado, con medidas de metro y medio de alto por dos de largo cada uno y en las Delegaciones Departamentales un tablero informativo con las mismas medidas; d) El TRIBUNAL, acuerda trasladar a El SINDICATO, las Actas, los Acuerdos, Resoluciones, minutas, circulares e instrucciones de carácter laboral emitidos por la Institución, a través de Secretaria General, tres días hábiles después de su vigencia sin necesidad de requerirlo, de lo contrario se tomará como falta por incumplimiento del PACTO y se deberá sancionar a los responsables conforme el mismo; e) El TRIBUNAL, pacta realizar, a través de la Dirección de Informática, servicio al equipo de cómputo del SINDICATO, atender inmediatamente la elaboración y mantenimiento de cualquier programa que solicite para su funcionamiento; f) El TRIBUNAL, accede que a través de la Unidad Coordinadora y Delegaciones Departamentales, se envíe la correspondencia en sobre cerrado que el SINDICATO realice o reciba de los trabajadores afiliados a través del Comité Ejecutivo, Consejo Consultivo y Filiales Departamentales, Comisión de Fiscalización u otro órgano sindical que se



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

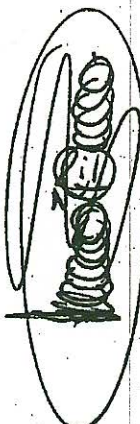
*[Handwritten signature]*



establezca para su buen funcionamiento de comunicación entre los trabajadores de la Institución.

**ARTÍCULO 14. REPRESENTANTES DE LA INSTITUCIÓN:** 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 General. F. Director General del Registro de Ciudadanos y G. Los jefes de departamento, así como de los centros y unidades a que se refiere la Ley Electoral y de Partidos Políticos.

**ARTÍCULO 15. PERSONAL DE CONFIANZA:** No quedan sujetos a las regulaciones del presente capítulo los representantes de El Tribunal a que se refiere el artículo 14 del presente pacto, ni los siguientes empleados de confianza: a. secretario del Registro de Ciudadanos; b. Sub-Inspector General; c. Sub-Auditor; d. Sub-Director de informática; e. Subjefe del Departamento de Inscripción de Ciudadanos y Elaboración de Padrones



*Quirós*

*Sub Director de...*  
*[Large signature]*

*[Signature]*  
*[Signature]*

*[Signature]*

## CAPÍTULO II

### CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

**ARTÍCULO 16. 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 y en el reglamento respectivo.

**ARTÍCULO 17. ESTABILIDAD LABORAL EN 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 que cause firmeza el fallo que lo autorice.

## CAPÍTULO III

### NOMBRAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL, RÉGIMEN DE ASCENSOS, TRASLADOS Y PERMUTAS.

**ARTÍCULO 18. NOMBRAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL:** De conformidad con la facultad y deber constitucional de EL TRIBUNAL, de nombrar, remover y sancionar a los funcionarios y al personal a su cargo, contenido en literal o) del artículo 125 de la Ley Electoral y de Partidos Políticos, le compete nombrar el personal que cumpla los requisitos de ingreso.

Las vacantes en las cuales EL TRIBUNAL no realice nombramientos se procederán a la selección entre el personal permanente, y para el efecto, la Dirección de Recursos Humanos realizará el procedimiento de convocatoria para ocupar las referidas plazas en el plazo que se establezca en el reglamento


*E. Cruzada*

*R. Cruzada*

*M. Cruzada*


*J. Cruzada*

*[Handwritten signature]*

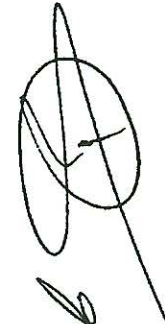


específico. En congruencia con el Reglamento de Relaciones Laborales del Tribunal Supremo Electoral, no se vedará el derecho de optar a una plaza vacante a los familiares de los trabajadores de la institución, toda vez no sea en la misma dependencia o departamento, sin privilegios de ninguna índole y deberá cumplir con los requisitos de ingreso.

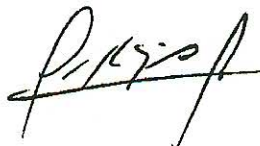
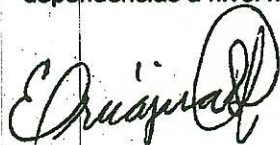


**ARTÍCULO 19. PERIODO DE PRUEBA:** Los empleados de nuevo ingreso y los ascendidos estarán sujetos a un período de prueba de dos meses. Si durante este plazo se comprueba fehacientemente que el trabajador no es capaz para el puesto, el ascendido volverá a su cargo anterior y el de nuevo ingreso terminada la relación laboral.



**ARTÍCULO 20. DERECHOS DE ASCENSO Y TRASLADO:** EL TRIBUNAL promoverá el derecho de sus trabajadores permanentes a ocupar puestos con el propósito de superar el buen funcionamiento de la Institución. Para tal efecto, cuando quede una plaza vacante en las cuales EL TRIBUNAL no realice nombramiento, todo trabajador de la Institución que lo solicite y llene los requisitos para el puesto y se someta a la evaluación correspondiente, tendrá derecho a optar a la misma, de conformidad con el reglamento que se emita para el efecto



**ARTÍCULO 21. 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 lo establecido en los artículos dieciocho y veinte de este PACTO. En casos de interinato en todas las plazas, por licencia, vacaciones, suspensión o de cualquier naturaleza, se cubrirán por los trabajadores permanentes de la Institución dentro de la misma dependencia y segundo con trabajadores permanentes de otras dependencias a nivel nacional.

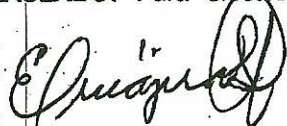


**ARTÍCULO 22. CALIDADES QUE DAN DERECHO AL ASCENSO Y TRASLADO:** **CAPACIDAD:** Es el conocimiento teórico y práctico que tiene el solicitante, respecto a las funciones y tareas del puesto vacante, elementos que unidos al grado de escolaridad, le otorgan idoneidad para el desempeño del cargo. **EFICIENCIA:** Es la diligencia y habilidad puestas de manifiesto por el aspirante, que le permiten desarrollar el trabajo en el menor tiempo posible y con el máximo rendimiento. **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. **ANTIGÜEDAD:** Es el tiempo de trabajo continuo que el empleado tenga de laborar en la Institución. **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.

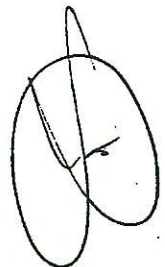

**ARTÍCULO 23. PONDERACIÓN DE LAS CALIDADES QUE DAN DERECHO AL ASCENSO:** Para efectos de valoración de calidades que dan derecho al ascenso, se establece la siguiente puntuación: Capacidad treinta (30) puntos; Eficiencia veinticinco (25) puntos; Conducta quince (15) puntos; Antigüedad treinta (30) puntos. Es requisito ineludible realizar y/o acreditar, sin excepción, las pruebas que permitan ponderar los factores de capacidad, eficiencia, conducta, antigüedad.

Para el caso de capacidad, eficiencia, conducta y antigüedad se procederá de la siguiente manera: Aquel 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 haya acreditado.

**ARTÍCULO 24. PONDERACIÓN DE LAS CALIDADES QUE DAN DERECHO AL TRASLADO:** Para efectos de valoración de calidades que dan derecho al





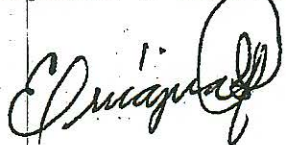
trasiado, se establece la siguiente puntuación: Capacidad treinta (30) puntos; Eficiencia veinticinco (25) puntos; Conducta quince (15) puntos; Antigüedad treinta (30) puntos. Es requisito ineludible realizar y/o acreditar, sin excepción, las pruebas que permitan ponderar los factores de capacidad, eficiencia, conducta, antigüedad.

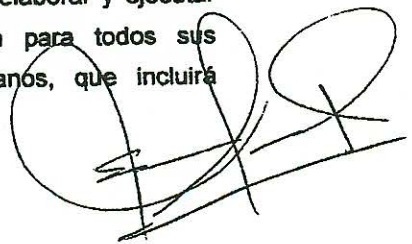
Para el caso de capacidad, eficiencia, conducta y antigüedad se procederá de la siguiente manera: Aquel de los candidatos que acredite mayor capacidad, mayor eficiencia, mejor conducta, y más antigüedad, obtendrá la puntuación completa al factor de que se trate y los demás obtendrán la parte proporcional que les corresponda en relación con el primero, según lo que haya acreditado.

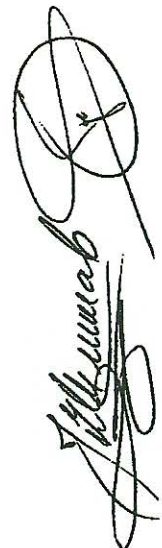
**ARTÍCULO 25. MANUAL DE ORGANIZACIÓN:** EL TRIBUNAL se obliga a hacer del conocimiento de todo el personal, el Manual de Organización que contiene atribuciones, normas, procedimientos, métodos o guías de trabajo y requisitos mínimos que deberán satisfacerse para poder optar y desempeñar un puesto en el mismo, el cual no debe contener disminución o tergiversación a los derechos adquiridos por los trabajadores.

**ARTÍCULO 26. CONFLICTOS POR NOMBRAMIENTO:** El nombramiento de personal que se efectúe sin llenar los requisitos establecidos en los Artículos quince (15) veintitrés (23), veinticuatro (24), veinticinco (25) y veintisiete (27) del presente pacto, podrá ser objetado por el sindicato durante el periodo 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 27. 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 28. 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.

**CAPÍTULO IV  
PERMISOS, VACACIONES Y LICENCIAS**

**ARTÍCULO 29. PERMISOS:** EL TRIBUNAL, reconoce como días de permiso remunerado, además de los establecidos en Ley y en el artículo 62 del acuerdo 172-86 Reglamento de Relaciones Laborales de EL TRIBUNAL, los siguientes: a) Lunes, Martes y Miércoles Santo; b) El 2 de mayo, aniversario del SINDICATO, para los trabajadores afiliados al mismo; c) Período comprendido del veinte de diciembre al dos de enero del año siguiente inclusive. Se establece que cuando un día de permiso remunerado ocurra en día sábado, este será gozado por los trabajadores de la Institución el día viernes inmediato anterior y cuando sea día domingo, será trasladado el día lunes inmediato posterior, a excepción de los comprendidos en la literal a) y c) del presente artículo. Así mismo, las PARTES acuerdan que el permiso que indica la literal c) de existir necesidad en el servicio debidamente comprobada por el Jefe inmediato, se disfrutará inmediatamente al finalizar la actividad que suspendió el goce del mismo.

**ARTÍCULO 30. VACACIONES:** Independientemente de los días de asueto oficial y feriados que estipulan las leyes del país y el acuerdo 172-86 Reglamento de Relaciones Laborales del TRIBUNAL Supremo Electoral y sus Trabajadores, EL TRIBUNAL reconocerá las siguientes vacaciones a sus trabajadores por cada año de servicio continuo, prestados a la Institución, de acuerdo con la siguiente escala: a) de uno (1) a cuatro (4) años, veinte (20) días hábiles; de cinco (5) a nueve (9)

años, veinticinco (25) días hábiles; y de diez (10) años en adelante treinta (30) días hábiles. Si los días de asueto, establecidos en el presente PACTO, coinciden con el período de vacaciones, éstos no formarán parte del mismo. 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 31. LICENCIAS:** EL TRIBUNAL, concederá licencias con goce de salario a sus trabajadores en los casos siguientes:

**1. ASUNTOS DE CARÁCTER PERSONAL:** a) Cinco (5) días hábiles en caso de matrimonio civil del trabajador; b) Un (1) día hábil por cumpleaños del trabajador, el que se gozará el día 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 a los trabajadores de la institución, en caso de alumbramiento o aborto de la esposa o conviviente del trabajador; c) Prolongar el derecho de la hora de lactancia que establece el código de trabajo a doce meses; d) Tres días hábiles en caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge o conviviente e hijos y padres del trabajador y cuando sea necesario y se justifique, el Jefe inmediato superior podrá ampliar dicho plazo en dos días más; e) Un día hábil para inscripción de los hijos menores de edad del trabajador en Centros de Educación que funcionen en el país, debiendo acreditar tal extremo con el documento respectivo.

**3. ASUNTOS DE CARÁCTER UNIVERSITARIO Y BECAS:** Inciso a) El tribunal concederá licencia hasta por un (01) mes calendario y por una (01) vez al año a los trabajadores que deban practicar el Ejercicio Profesional Supervisado o a quienes deban sustentar el Examen técnico Profesional Privado universitario siempre que acrediten dicha circunstancia; b) 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, universitarios de cualquier otra naturaleza en el país o en el extranjero; c) Un (1) día hábil para

*Ernesto* *Alfonso*

*[Handwritten signature]*

inscribirse en cualesquiera Universidades y/o Centros de Educación que funcionan en el país.

**4. ASUNTOS DE CARÁCTER JUDICIAL:** EL TRIBUNAL concederá licencia a sus trabajadores por el tiempo necesario para atender citaciones comprobadas que le 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 pago de multa o medida sustitutiva.

**5. LICENCIAS DE CARÁCTER SINDICAL:** Es obligación del TRIBUNAL, conceder licencia con goce de salario a los siguientes trabajadores de la institución: a) Los Miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo, para el desempeño de sus funciones sindicales. Dichas licencias no excederán de setenta (70) días para EL SINDICATO en el mismo mes calendario y se distribuirán entre aquellos laborantes que ocupan cargos directivos, en la forma que más convenga a los intereses de la organización sindical. b) Los afiliados del SINDICATO, para asistir a las Asambleas Generales Ordinarias y Extraordinarias que sean convocadas por el correspondiente Comité Ejecutivo. Dichas licencias serán de dos (2) días hábiles, el primer día anterior y el segundo cuando se celebre la Asamblea General, debiendo informar al TRIBUNAL con ocho (8) días de anticipación de la Asamblea General Ordinaria y setenta y dos (72) horas de anticipación de la Asamblea General Extraordinaria.

## CAPÍTULO V DE LA JORNADA DE TRABAJO

**ARTÍCULO 32. JORNADA ORDINARIA:** La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no excederá de ocho horas diarias ni de cuarenta horas a la semana. El horario para todos los trabajadores de la institución sin discriminación o excepción alguna, será de siete (7:00) a catorce (14:00) o de ocho (8:00) a quince (15:00) horas, por razones de clima incluyendo puestos del Registro de Ciudadanos instalados en Mini Muni y RENAP, de lunes a viernes, aplicable a todos los trabajadores y centros de trabajo de la Institución, equivalente 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 y en relación a los puestos de RENAP o cualquier otro puesto de trabajo instalado en centros comerciales con horario de inicio de labores desde las nueve (9:00) la salida será hasta las dieciséis (16:00) horas para todos los trabajadores de la institución sin excepción y discriminación alguna.

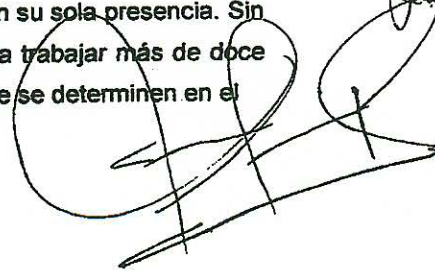
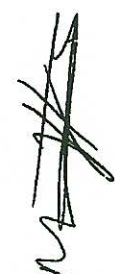
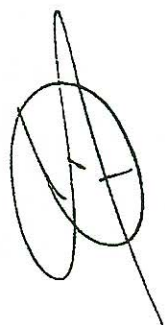
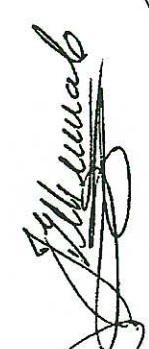
**ARTÍCULO 33. JORNADA ORDINARIA NOCTURNA:** La jornada ordinaria de trabajo nocturno, no excederá de seis horas diarias ni de treinta a la semana.

**ARTÍCULO 34. JORNADA MIXTA DE TRABAJO:** La jornada ordinaria mixta de trabajo no excederá de siete horas diarias ni de treinta y cinco a la semana.

**ARTÍCULO 35. TOLERANCIA EN LAS HORAS DE INGRESO:** Los trabajadores deben presentarse a iniciar sus labores conforme los horarios establecidos para el efecto. EL TRIBUNAL, reconocerá un margen de tolerancia de hasta treinta (30) minutos de retraso para el ingreso, en un mismo mes calendario, sin perjuicio de ninguna índole para el trabajador y presentación de excusa. Sin embargo, si el trabajador sobrepasare esa cantidad de tiempo se procederá de conformidad con lo dispuesto en la amonestación que corresponda, toda vez no cuente con causa debidamente justificada y avalada por el jefe inmediato.

**ARTÍCULO 36. JORNADA EXTRAORDINARIA:** Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y será remunerado como tal, salvo el tiempo que se invierta en subsanar errores imputables al propio trabajador, así como el que realizan los magistrados y funcionarios, el personal de seguridad y los trabajadores cuyas labores se realizan sin necesidad de fiscalización inmediata o los 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 aquel en que el trabajador permanezca en disponibilidad de la institución. La jornada extraordinaria será remunerada con un 50% más del salario correspondiente. Este pago se hará efectivo a más tardar al mes siguiente a aquel en que se ejecutó.

**ARTÍCULO 37. 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 labor fuera de horario ordinario de trabajo, se le cancelaran la totalidad de las horas extras trabajadas.

**ARTÍCULO 38. FACULTAD PARA TRABAJAR TIEMPO EXTRAORDINARIO:**

Cuando las necesidades del servicio requieran que los trabajadores laboren más allá de la jornada ordinaria, los jefes inmediatos se lo comunicaran 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 encontrare a un 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 39. 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

*El Cuadrado*

*Prilyis*

*[Signature]*

con un 100% más del salario correspondiente. Este pago se hará efectivo al doble de la jornada ordinaria, cuando se efectúe en días hábiles e inhábiles y su pago debe hacerse a más tardar al mes siguiente a aquel en que se ejecutó.

## CAPÍTULO VI DESPLAZAMIENTO TERRITORIAL

**ARTÍCULO 40. 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 dependencia a otra de EL TRIBUNAL en cumplimiento de un nombramiento temporal y específico.

El valor del pasaje y viático se harán efectivos, a más tardar, en los quince (15) 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.

**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 41. 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 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 Conciliatoria 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 veintisiete (27) del presente pacto.

## CAPÍTULO VII SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

**ARTÍCULO 42. 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 catorce (14) del presente PACTO, con quienes tratará el asunto a mas tardar dentro de los tres (03) 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 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 (02) días hábiles convoque a los representantes conforme al Artículo siguiente, con el propósito de buscar soluciones al conflicto.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Vertical handwritten notes and signatures on the left margin]*

**ARTÍCULO 43. JUNTA CONCILIATORIA MIXTA: 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 (03) representantes, los cuales serán designados a más tardar dentro de los diez (10) 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 Conciliatoria Mixta conocerá a más tardar dentro de los dos (02) 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 facionará acta, dejando constancia de todos los acuerdos o discrepancias que existieren.
- e) Las actas serán firmadas por todos los participantes, a quienes se les entregará copias de las mismas.
- f) Si agotada la conciliación no se hubiere solucionado el caso, los interesados podrán asistir a los juzgados de trabajo y previsión social.

**ARTÍCULO 44. 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 solución a los conflictos laborales colectivos que hayan dado origen a su intervención;

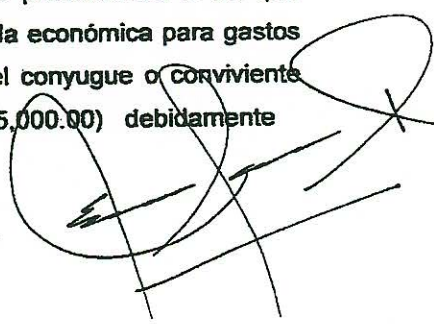
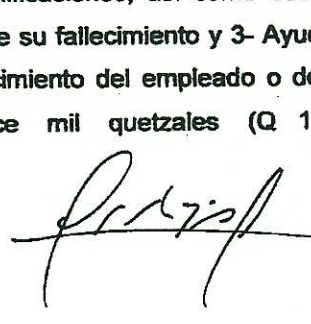
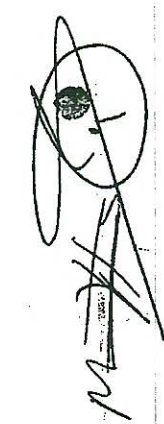
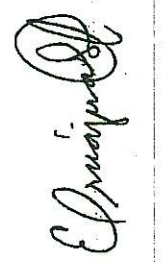
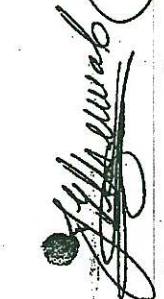
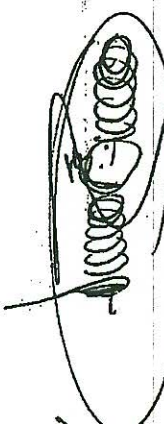


c) Conocer los hechos que puedan dar motivo a la aplicación de sanciones disciplinarias a los trabajadores, después de haber agotado la vía directa, conforme al Artículo 42 de este Pacto.

**ARTÍCULO 45. RESOLUCIONES:** En los casos de conflictos a que se refiere los incisos a) y b) del Artículo 57 del presente Pacto la resolución que se acuerde se trasladará con informe a la Presidencia de EL TRIBUNAL para los efectos correspondientes. Esta resolución será de carácter obligatorio para las partes. En los casos de conflicto a que se refieren 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.

**ARTÍCULO 46. INDEMNIZACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO:** Los trabajadores de EL TRIBUNAL 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 y dos meses más por buena conducta. Esta prestación no la percibirá el trabajador que sea despedido por causa de grave falta al servicio debidamente justificada y de las contempladas en la ley debidamente comprobadas ante un órgano jurisdiccional.

**ARTÍCULO 47. PRESTACIONES PÓSTUMAS:** EL TRIBUNAL pagará al cónyuge o conviviente, hijos y a los padres del trabajador, cuando sean designados estos 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 de conformidad con el ARTÍCULO 46 de este PACTO. Esta prestación se hará efectiva en un solo pago, con el mínimo de requisitos y en un plazo que no exceda de tres meses como máximo. 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- Ayuda económica para gastos funerarios en caso de fallecimiento del empleado o del conyugue o conviviente por un monto de quince mil quetzales (Q 15,000.00) debidamente



acreditado a uno de los beneficiarios designados en los supuestos contenidos en el presente artículo; EL TRIBUNAL para que cumpla su cometido, deberá facilitar sin mayores trámites administrativos en el momento que sea requerido por los beneficiarios o el trabajador, cada pago sin exceder de quince (15) días hábiles, debiendo la dirección de finanzas de la Institución garantizar la partida presupuestaria con fondos para el pago respectivo. La Dirección de Recursos Humanos llevara un registro actualizado de beneficiarios designados por los trabajadores, a través de los formularios que emita para su cometido, será responsable de velar porque todos los trabajadores los remitan y por su custodia, este proceso deberá realizarse a más tardar tres meses después de que se encuentre vigente el presente PACTO, se trasladara copia de este registro al SINDICATO. Si existiera controversia entre los beneficiarios, la misma deberá ser dilucidada ante los órganos jurisdiccionales competentes.

**ARTÍCULO 48. 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 del presente PACTO, se integrara por el sueldo base, las horas extraordinarias devengadas, complementos salariales, aguinaldos, bonificaciones anual para trabajadores del sector privado y público (Bono 14), bonificación profesional, bono de equiparación salarial, antigüedad, navideño, vacacional, electoral, extraordinario, 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 49. SALARIO POR INCAPACIDAD TEMPORAL (ACCIDENTE, ENFERMEDAD O MATERNIDAD):** El TRIBUNAL, se compromete a pagar el salario total de los trabajadores suspendidos por incapacidad temporal derivado de accidente, enfermedad o maternidad en el caso de no ser cubierta por el pre y post natal, declarado por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. EL TRIBUNAL, no emitirá la suspensión de salario en estos casos, para todas

*Johanna...*  
*...*  
*...*  
*...*  
*...*

*...* *...*

aquellas personas que no alcancen el plazo establecido (los primeros cuatro meses de cuotas del IGSS).

**ARTÍCULO 50. AYUDA PARA DEPORTES, CULTURA Y RECREACIÓN:** EL TRIBUNAL, estimulara el desenvolvimiento de las actividades deportivas, culturales, y recreativas dentro de su personal. Para tal efecto adquirirá los implementos deportivos correspondientes. EL TRIBUNAL, nombrará un representante y EL SINDICATO, al Secretario de Cultura y Deportes, para que en coordinación con los trabajadores designados por los equipos conformados, se realicen las inscripciones en torneos y la compra de implementos de acuerdo con las necesidades y posibilidades económicas de la institución. EL TRIBUNAL, se compromete a crear la partida presupuestaria anual de veinticinco mil quetzales (Q.25,000.00).

**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 documentos respectivos.

**ARTÍCULO 52. 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 de 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 el límite indicado. Al personal que goce 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 53. ANTIGÜEDAD:** EL TRIBUNAL otorgará a los funcionarios y trabajadores en concepto de antigüedad una cantidad anual de cien quetzales (Q100.00) 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 (08) días del mes de enero de cada año. Tal prestación tendrá un límite de veinte (20) años.

**ARTÍCULO 54. BONO VACACIONAL:** EL TRIBUNAL, otorgara a todos sus trabajadores un bono vacacional, equivalente al cincuenta por ciento (50%) del salario mínimo vigente, y se le sumara la cantidad de doscientos quetzales, a partir de la vigencia del presente pacto, el cual será efectivo a más tardar un día antes que el empleado inicie dicho periodo.

**ARTÍCULO 55. BONO DE COMICIOS ELECTORALES:** En cada realización de comicios que establece el artículo 199 de la Ley Electoral y de Partidos Políticos, el Tribunal hará efectivo el pago de un bono equivalente a un salario, el cincuenta por ciento al tener la disponibilidad correspondiente y el otro cincuenta por ciento al declarar concluido el evento.

**ARTÍCULO 56: BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA:** Se instituye un aporte económico extraordinario equivalente a tres mil quetzales (Q 3,000.00) para todos los trabajadores del Tribunal Supremo Electoral, el cual se hará efectivo en la primera quincena del mes de diciembre de cada año, a partir del año dos mil diecisiete.

#### CAPÍTULO VIII RÉGIMEN DISCIPLINARIO

**ARTÍCULO 57. 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 ese 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 58. CASOS EN QUE PROCEDEN LAS SANCIONES:**

**A) AMONESTACIÓN VERBAL:** Se aplicará a las faltas consideradas leves, estimándose como tales, la 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 a la dignidad personal del trabajador, dejando constancia de la misma en acta, de esta última se enviará copia a la Dirección de Recursos Humanos y a EL SINDICATO; cuando el afectado sea afiliado.

**B) AMONESTACIÓN ESCRITA:** Se impondrá al trabajador que se haya hecho acreedor a dos o más amonestaciones verbales, 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 del hecho que se sanciona. Del documento en que conste la sanción se remitirá copia a la Dirección de Recursos Humanos y a EL SINDICATO cuando el afectado sea afiliado.

**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 Dirección de Recursos Humanos, y a EL SINDICATO, cuando el afectado sea afiliado. La suspensión de trabajo sin goce de salario procederá también en los casos de detención y 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 será

*[Handwritten signature]*

reintegrado a su cargo inmediatamente por parte de EL TRIBUNAL. Del documento en que conste la sanción se remitirá copia a la Dirección de Recursos Humanos y a EL SINDICATO en todo caso. Queda establecido entre las partes que de conformidad con el artículo 60 literal e) del Código de Trabajo, la suspensión sin goce de salario y apercibimiento será de ocho (8), hasta quince días por faltas leves reiteradas dentro del mismo mes, y un máximo de dos meses por causas graves determinadas.

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 después de que el trabajador haya sido sancionado con suspensión sin goce de salario de hasta quince (15) días hábiles o cuando sea procedente de acuerdo con la gravedad de la falta, según lo que establece el artículo 77 del Código de Trabajo. Del documento en que conste la remoción se remitirá copia a la Dirección de Recursos Humanos y a EL SINDICATO cuando el afectado sea afiliado.

**ARTÍCULO 59. TERMINACIÓN DE LA RELACION 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.

*Principal*

*[Handwritten signature]*



las filiales sindicales. Dicha inamovilidad durará el tiempo que estén en el ejercicio de sus cargos y subsistirá durante los doce meses (12) siguientes a la fecha en que cesen los mismos. La inamovilidad surtirá efecto a partir de la referida elección.





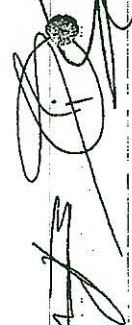

**ARTÍCULO 64. SEDE SINDICAL:** El TRIBUNAL se compromete a proporcionar a El SINDICATO, un lugar decoroso y amplio, otorgándoles el mobiliario de oficina y equipo de tecnología necesario, para el desarrollo de sus actividades. Así mismo deberá abstenerse de colocar cámaras u otro aparato para tener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


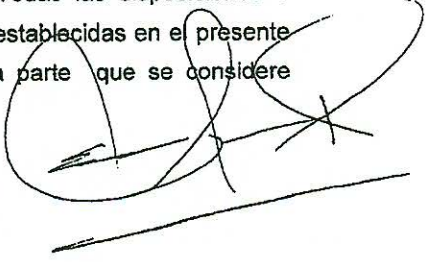
**ARTÍCULO 65. RESPETO A LA LIBERTAD SINDICAL:** El TRIBUNAL se obliga a respetar el derecho a la libertad de organización sindical y organización colectiva consagrados en la Constitución Política de la República de Guatemala, Convenios Internacionales y leyes laborales. También se obliga a no interferir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

#### CAPÍTULO X DISPOSICIONES FINALES

**ARTÍCULO 66. FACILIDAD EN LA APLICACIÓN DEL PACTO:** El TRIBUNAL a través de las diferentes dependencias del mismo y en armonía con el presente Pacto, dará el 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 67. CONTRAVENCIONES AL 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 68. 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 de servicio que se presta a la población. Para tal efecto, velará porque los inmuebles reúnan condiciones de seguridad, higiene y comodidad.

**ARTÍCULO 69. VIGENCIA DEL PACTO:** La vigencia del presente Pacto comprende: a) el plazo será de dos (2) años contados a partir de la fecha de su suscripción; 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 periodo igual al pacto, 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 éste 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 70. DENUNCIA DEL PACTO:** Las partes podrán denunciar el presente Pacto, por lo menos con un mes de anticipación a la fecha de terminación a su vigencia convenida, pero en ningún caso antes de que haya transcurrido las dos terceras partes del plazo establecido.

**ARTÍCULO 71. 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 pacto colectivo, cuyo diseño y presentación se hará por parte de EL SINDICATO.

*Eduardo* *Julio* *Milton*

**ARTÍCULO 72. DEDUCCIÓN DE CONTRIBUCIONES PARA GASTOS DE NEGOCIACIÓN DE PACTO:** El TRIBUNAL deducirá a cada trabajador sindicalizado la cuota que autorice por la Asamblea General del Sindicato, para cubrir los gastos de negociación de Pacto. Para tal efecto EL SINDICATO deberá remitir a EL TRIBUNAL certificación del acta de dicha asamblea. Así mismo, EL TRIBUNAL deducirá a los trabajadores no afiliados que individualmente lo autoricen por escrito, el descuento respectivo por el mismo concepto.

**ARTÍCULO TRANSITORIO:** El reglamento al que hacen relación los artículos 16 y 20 de este instrumento se emitirá en un plazo no mayor de seis meses a partir de la homologación del presente pacto.

**TERCERO:** se hace constar que los representantes de la Comisión Negociadora de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo nombrados por la parte patronal por tener facultades ad-referéndum, deben elevar el presente proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo para su conocimiento y consideración.

**CUARTO:** No habiendo más que hacer constar se termina la presente dos horas después de su inicio en el mismo lugar y fecha, la que leída íntegramente por los comparecientes la aceptan, ratifican y firman.

**Comisión Negociadora Por la Parte Patronal.**

*Cesar Leonel Monterroso Valencia*  
F. Lic. Cesar Leonel Monterroso Valencia.

*Milton Rolando Tenaj Pérez*  
F. Lic. Milton Rolando Tenaj Pérez.

*Julio Enrique Flores Reyes*  
F. Lic. Julio Enrique Flores Reyes.

*Martha Josefina Tuna Castillo*  
F. Licda. Martha Josefina Tuna Castillo.  
Asesora Jurídica

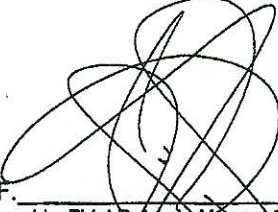
*MA*

*MA*

**Comisión Negociadora Por la Parte de los Trabajadores.**

F.   
Señor: Erick Ricardo Nájera Cruz.

F.   
Lic. Juan Orlando Herrera Garibay.

F.   
Lic. Fidel Rolando Moreno Citafán.

F.   
Lic. Jaime Humberto Bautista Cahuec  
Asesor Jurídico