



ACUERDO DEL CONSEJO DEL INSTITUTO DE LA DEFENSA PUBLICA PENAL

Nº 000478

INSTITUTO DE LA DEFENSA PUBLICA PENAL
GUATEMALA, C.A.

ACUERDO No. 05-2009

EL CONSEJO DEL INSTITUTO DE LA DEFENSA PÚBLICA PENAL

CONSIDERANDO

Que por mandato legal contenido en la Ley del Servicio Público de Defensa Penal, Decreto 129-97 del Congreso de la República, el Consejo del Instituto de la Defensa Pública Penal, está facultado para aprobar los reglamentos, manuales y directrices que proponga la Dirección General para la adecuada administración del Instituto de la Defensa Pública Penal.

CONSIDERANDO

Que el Director General en funciones del Instituto de la Defensa Pública Penal, propone para su aprobación el acuerdo número 76-2009, de fecha veintiocho de julio de dos mil nueve, **REGLAMENTO INTERNO DE LA CARRERA DEL DEFENSOR PÚBLICO DE PLANTA DEL INSTITUTO DE LA DEFENSA PÚBLICA PENAL**, instrumento técnico legal que establece un sistema de requisitos que contribuyan a la excelencia de los Defensores Públicos, y reglas del desempeño profesional.

POR TANTO:

Abh
J
me
El Consejo del Instituto de la Defensa Pública Penal, con fundamento en lo considerado, ley citada y en lo que para el efecto establecen los artículos: 23 y 24 literales b) y e) de la Ley del Servicio Público de Defensa Penal, Decreto 129-97 del Congreso de la República; 1 y 27 del Reglamento del Servicio Público de Defensa Penal, Acuerdo 04-99, modificado por el Acuerdo 01-2001, ambos del Consejo del Instituto de la Defensa Pública Penal;

ACUERDA:

J
Aprobar el Acuerdo 76-2009, de fecha veintiocho de julio de dos mil nueve, emitido por el Director General en funciones del Instituto de la Defensa Pública Penal, que consiste en: **REGLAMENTO INTERNO DE LA CARRERA DEL DEFENSOR PÚBLICO DE PLANTA DEL INSTITUTO DE LA DEFENSA PÚBLICA PENAL**, que revisado por este Consejo queda así:

ACUERDO 76-2009

EL DIRECTOR GENERAL EN FUNCIONES DEL INSTITUTO DE LA DEFENSA PÚBLICA PENAL

CONSIDERANDO

J
me
Que de conformidad con la Ley del Servicio Público de Defensa Penal, corresponde a la Dirección General del Instituto de la Defensa Pública Penal, llevar a cabo la gerencia eficaz y dinámica del servicio de defensa en cumplimiento de los fines de la Institución, para lo cual podrá dictar los



ACUERDO DEL CONSEJO DEL INSTITUTO DE LA DEFENSA PUBLICA PENAL

Nº 000479

INSTITUTO DE LA DEFENSA PUBLICA PENAL
GUATEMALA, C.A.

reglamentos que sean necesarios y que deberá someter al Consejo del Instituto para su aprobación.

CONSIDERANDO

Que como consecuencia del crecimiento institucional y de la importancia de valorar el recurso más valioso, el elemento humano, es necesario establecer un sistema de requisitos que garantice la permanencia y la continuidad del programa de profesionalización de los Defensores Públicos, y que además, contenga las reglas para que el Defensor Público siga desarrollándose dentro de la institución con el reconocimiento que merece por la labor excelente que realiza.

CONSIDERANDO

Que es atribución del Director General del Instituto de la Defensa Pública Penal, el nombramiento, la designación y la remoción de los Defensores Públicos de Planta, de donde resulta la necesidad de dotar a la Institución del Reglamento Interno de la Carrera del Defensor Público de Planta, en concordancia con el artículo 38 de su Ley y en congruencia con la normas constitucionales y legales que le son aplicables.

POR TANTO

Con fundamento en los considerandos, en la Ley citada y en lo que establecen los artículos 12, numerales 1, 2, 5 y 11; 24, literal b); y del 34 al 41 de la Ley del servicio Público de Defensa Penal, Decreto número 129-97 del Congreso de la República de Guatemala.

ACUERDA

El siguiente REGLAMENTO INTERNO DE LA CARRERA DEL DEFENSOR PÚBLICO DE PLANTA DEL INSTITUTO DE LA DEFENSA PÚBLICA PENAL

TÍTULO I DISPOSICIONES PRELIMINARES

Artículo 1. Objeto y Fines. El presente Reglamento tiene por objeto y fines establecer y desarrollar los preceptos, normas y procedimientos del Sistema de Carrera del Defensor Público de Planta del Instituto de la Defensa Pública Penal, así como crear los órganos necesarios para su administración y operación.

La Carrera del Defensor Público de Planta establece el sistema que regula el ingreso, permanencia, promoción, ascenso, capacitación, incentivos y otras actividades de los Defensores Públicos de Planta del Instituto de la Defensa Pública Penal.



ACUERDO DEL CONSEJO DEL INSTITUTO DE LA DEFENSA PUBLICA PENAL

Nº 000480

INSTITUTO DE LA DEFENSA PUBLICA PENAL
GUATEMALA, C.A.

Artículo 2. Principios. En el ejercicio de su función, los Abogados Defensores Públicos de Planta, gozarán y observarán las disposiciones y normas legales y reglamentarias atinentes a su alta investidura, a su calidad de abogados colegiados activos y a los fines del Instituto de la Defensa Pública Penal, desarrollando los principios siguientes:

Efectividad

Respuesta oportuna y adecuada a los intereses y necesidades del imputado y al cumplimiento del mandato institucional.

Eficiencia

Cumplimiento correcto y en el plazo de cargas, responsabilidades y funciones del personal, sin necesidad de requerimiento superior o externo.

Profesionalidad

Inversión y desarrollo de la capacidad técnica, en busca de un mejoramiento permanente del servicio.

Productividad

El mayor aprovechamiento y nivel de resultado posible, del tiempo, esfuerzo y recursos invertidos.

Responsabilidad

Convicción que asume y responde frente a los riesgos que implica el cumplimiento de su mandato.

Legalidad

Apego al deber ser jurídico y social establecido por la Constitución Política de la República de Guatemala.

Los Abogados Defensores Públicos de Planta están obligados a alcanzar un rendimiento satisfactorio en el ejercicio de sus funciones y en la asignación de un caso, lo que convierte en obligatoria su gestión defensora, salvo que acredite fehacientemente encontrarse dentro de las incompatibilidades que establece la ley.

Artículo 3. Sistema de Carrera del Defensor Público. El Sistema de Carrera es la organización de elementos y criterios institucionales respecto del ingreso, desarrollo y permanencia de los Defensores Públicos de Planta.

Artículo 4. Garantía de estabilidad en sus funciones. Los Abogados Defensores Públicos de Planta, ejercerán sus funciones con arreglo a las disposiciones nacionales e internacionales aplicables en materia laboral.

Artículo 5. Ámbito de aplicación. El presente reglamento del Sistema de Carrera se aplicará a los Defensores Públicos de Planta ubicados en los distintos niveles de organización del Sistema de Carrera.



ACUERDO DEL CONSEJO DEL INSTITUTO DE LA DEFENSA PÚBLICA PENAL

Nº 000481

INSTITUTO DE LA DEFENSA PÚBLICA PENAL
GUATEMALA, C.A.

TÍTULO II ÓRGANOS Y ADMINISTRACIÓN

CAPÍTULO I ÓRGANOS

Artículo 6. Consejo de la Carrera del Defensor Público. El órgano responsable de la Carrera del Defensor Público de Planta es el Consejo de la Carrera del Defensor Público, que estará integrado por:

1. La Dirección General del Instituto de la Defensa Pública Penal, quien lo presidirá.
2. La Dirección Ejecutiva y de Recursos Humanos.
3. La Dirección de la División de Coordinaciones Técnico Profesionales.
4. La Coordinación de la Unidad de Formación y Capacitación.
5. Un representante de los Defensores Públicos de Planta o su suplente según el caso.
6. La Jefatura del Departamento del Sistema de Carrera Institucional.

Artículo 7. Funciones y Atribuciones del Consejo de la Carrera del Defensor Público. Son funciones y atribuciones del Consejo:

1. El análisis, revisión, modificaciones y aprobación de las propuestas de reformulación de políticas relacionadas con el Sistema de Carrera;
2. Conocer, tramitar y resolver los recursos que se interpongan en contra de las resoluciones del proceso de evaluación del desempeño, emanadas de la Jefatura del Sistema de Carrera;
3. Efectuar la convocatoria a que se refiere el artículo 9 de este reglamento, relacionado con la elección del representante y suplente de los Defensores Públicos y
4. Aprobar los manuales para la ejecución del Sistema de Carrera en las distintas áreas.

Artículo 8. Tiempo de duración del cargo. Los integrantes del Consejo de Carrera del Defensor Público, ocuparán el cargo ad honorem y durarán en sus funciones el tiempo que permanezcan en el cargo que desempeñen; únicamente el representante de los Defensores Públicos y el suplente durarán en sus funciones por el período de dos años y podrán ser reelectos por un período más.

Artículo 9. Elección del representante y el suplente de los Defensores Públicos. El representante y el suplente serán elegidos por los Defensores Públicos de Planta a través del ejercicio del voto. Los candidatos deberán llenar los requisitos siguientes:

1. Colegiado Activo;
2. Carencia de antecedentes penales y policíacos;
3. No haber sido sancionado por el Tribunal de Honor del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala;
4. Con experiencia de tres años como Defensor Público de Planta y
5. No haber sido sancionado por la Unidad de Supervisión del Instituto de la Defensa Pública Penal.



ACUERDO DEL CONSEJO DEL INSTITUTO DE LA DEFENSA PÚBLICA PENAL

Nº 000482

INSTITUTO DE LA DEFENSA PÚBLICA PENAL
GUATEMALA, C.A.

CAPÍTULO II LA DIRECCIÓN GENERAL DEL INSTITUTO DE LA DEFENSA PÚBLICA PENAL

Artículo 10. Autoridad nominadora. Corresponde a la Dirección General del Instituto de la Defensa Pública Penal el nombramiento, designación y remoción de los Defensores Públicos de Planta, de acuerdo con las previsiones y requisitos establecidos en la Ley del Servicio Público de Defensa Penal, el presente Reglamento, las demás disposiciones legales y reglamentarias aplicables, nacionales e internacionales.

CAPÍTULO III DEPARTAMENTO DE LA CARRERA INSTITUCIONAL

Artículo 11. Integrantes. La Carrera del Defensor Público de Planta será administrada por el Departamento de la Carrera del Instituto de la Defensa Pública Penal, que depende jerárquicamente de la Dirección Ejecutiva y de Recursos Humanos. Se integrará por tres niveles de puestos jerárquicos:

1. La Jefatura del Departamento de Carrera Institucional;
2. Los Profesionales facilitadores de la Carrera Institucional y
3. Los Asistentes de Carrera Institucional.

Artículo 12. Funciones y atribuciones del Departamento de la Carrera Institucional. Son funciones y atribuciones del departamento:

1. Desempeñar una función gerencial, siendo responsables por instituir, dar seguimiento y controlar el Sistema de la Carrera del Instituto de la Defensa Pública Penal;
2. Reformulación de las políticas relacionadas con el Sistema de Carrera, de acuerdo con la realidad institucional, considerando las leyes, reglamentos, normas y manuales que rigen la ejecución del Sistema de Carrera del Instituto de la Defensa Pública Penal, los ajustes en la estructura funcional y la realidad presupuestaria anual;
3. Asesorar y asistir técnicamente a los Departamentos del Instituto de la Defensa Pública Penal, con relación a las funciones respectivas relacionadas con el Sistema de Carrera, específicamente en los programas, normas y políticas que tengan vinculación con el Sistema de Evaluación del Desempeño, Red Curricular de la Unidad de Formación y Capacitación de Defensores Públicos, el Departamento de Desarrollo Organizacional y la Estructura salarial y de incentivos de acuerdo con los niveles indicados en el Sistema de Carrera y



ACUERDO DEL CONSEJO DEL INSTITUTO DE LA DEFENSA PUBLICA PENAL

Nº 000483

INSTITUTO DE LA DEFENSA PUBLICA PENAL
GUATEMALA, C.A.

4. Someter a consideración del Consejo de la Carrera del Defensor Público los reglamentos e instrumentos necesarios para la implantación y ejecución del Sistema de Carrera para ser presentados ante el Consejo del Instituto de la Defensa Pública Penal para su aprobación.

CAPÍTULO IV SISTEMA DE INFORMACIÓN PERSONAL

Artículo 13. Registro. La Unidad de Recursos Humanos llevará el registro de los Defensores Públicos.

Artículo 14. Actualización de la información. Cada Defensor Público será el encargado de proporcionar la información personal, académica y profesional a la Unidad de Recursos Humanos para el registro correspondiente.

CAPÍTULO V ESCALAS Y ESCALAFÓN

Artículo 15. Escalas: El Sistema de Carrera para los Defensores Públicos de Planta crea las escalas siguientes:

1. Defensores Públicos de Planta Nivel I;
2. Defensores Públicos de Planta Nivel II y
3. Defensores Públicos de Planta Nivel III.

Artículo 16. Escalafón. Los Defensores Públicos cumplirán con los requisitos establecidos en cada uno de los niveles, para poder ascender dentro de las escalas establecidas por el Sistema de Carrera.

Artículo 17. Funciones y Responsabilidades. Son funciones y responsabilidades de los Defensores Públicos, las establecidas en la Constitución Política de la República de Guatemala y demás leyes y reglamentos aplicables.

CAPÍTULO VI INGRESO Y PERMANENCIA

Artículo 18. Ingreso. El proceso de selección e ingreso al Sistema de la carrera del Instituto de la Defensa Pública Penal, estará a cargo del Departamento de Selección e Ingreso de la Unidad de Recursos Humanos.

Lo que no esté indicado en el presente Capítulo, se resolverá con la aplicación del Manual de Selección e Ingreso del Instituto de la Defensa Pública Penal, el que será revisado y actualizado de acuerdo con la realidad institucional por el Departamento de Recursos Humanos, con la aprobación de la Jefatura del Departamento del Sistema de Carrera y del Consejo de la Carrera del Defensor Público.



ACUERDO DEL CONSEJO DEL INSTITUTO DE LA DEFENSA PUBLICA PENAL

Nº 000484

INSTITUTO DE LA DEFENSA PUBLICA PENAL
GUATEMALA, C.A.

Artículo 19. Permanencia y ascensos. El control, permanencia y ascensos, estará a cargo del Departamento del Sistema de Carrera, en donde se llevará un registro individualizado de cada Defensor Público de Planta.

Artículo 20. Convocatoria. Cuando surja la oportunidad de un puesto en el nivel superior de la escala del Sistema de Carrera, se publicará la convocatoria con la finalidad de que todos los Defensores de planta, actualicen su información profesional y cumplan con los requisitos establecidos para cada nivel de ascenso.

Artículo 21. Oportunidad de Ascenso. Las oportunidades de ascenso dentro de los niveles del Sistema de Carrera, surgirán con base en:

1. Nuevos puestos presupuestados y
2. Por la terminación de la relación laboral de un puesto de los niveles del Sistema de Carrera.

Artículo 22. Requisitos Mínimos. Cada uno de los niveles tendrá requisitos mínimos para ascender; se tomará en cuenta los siguientes:

1. Tiempo de servicio;
2. Evaluación del desempeño y
3. Grados Académicos.

Artículo 23. Selección de Personal. El personal que se encuentre dentro de la clasificación de excelencia y consistencia en el desempeño establecido para cada uno de los niveles, que cumplan con los requisitos mínimos, para ascender al nivel superior jerárquico, será propuesto a consideración de la Dirección General.

Artículo 24. Requisitos mínimos para el Nivel I. Serán requisitos mínimos los siguientes:

1. Haber participado, como mínimo, un período en la Evaluación del desempeño del Instituto de la Defensa Pública Penal, como Defensor Público de la Coordinación Nacional de Defensores en Formación y
2. Los demás requisitos que establece la Ley del Servicio Público de Defensa Penal y sus reglamentos.

Artículo 25. Requisitos mínimos para el Nivel II. Serán requisitos mínimos los siguientes:

1. Haberse desempeñado tres años como Defensor Público del Nivel I y
2. Acreditar una especialización relacionada con el servicio público de defensa penal.

Artículo 26. Requisitos mínimos para el Nivel III. Serán requisitos mínimos los siguientes:

1. Haberse desempeñado tres años como Defensor Público de Planta del Nivel II y
2. Acreditar una Maestría relacionada con el servicio público de defensa penal.

Artículo 27. Puestos administrativos, puestos de confianza. Los Defensores Públicos de Planta que ocupen puestos administrativos, puestos de confianza, no perderán la Calidad de Defensores Públicos de Planta ni el nivel en el que se encuentran ubicados dentro del Sistema de Carrera, por lo



ACUERDO DEL CONSEJO DEL INSTITUTO DE LA DEFENSA PUBLICA PENAL

Nº 000485

INSTITUTO DE LA DEFENSA PUBLICA PENAL
GUATEMALA, C.A.

que al finalizar el cargo regresarán al nivel respectivo, entre ellos están: Directores, Coordinadores, Supervisores, Capacitadores, Defensores Públicos de Planta de Apoyo Técnico Jurídico y otros.

Artículo 28. Especializaciones, Maestrías y Doctorados. Las Especializaciones, maestrías y doctorados serán considerados en favor del Defensor Público para el ascenso en el Sistema de Carrera, debiendo acreditar, además, un buen resultado en la evaluación del desempeño durante los tres últimos años continuos y cumplir con todos los requisitos que establece el Sistema de Carrera.

TÍTULO III EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Abel
SMIC
D
Artículo 29. Objeto y fines. El objeto de la evaluación del desempeño para los Defensores Públicos de Planta, será identificar a través de la aplicación de instrumentos de evaluación, las fortalezas y debilidades en la prestación del servicio público de defensa, con la finalidad que los Defensores Públicos, desarrollen habilidades, destrezas y se les proporcione los insumos necesarios para la prestación del servicio.

Artículo 30. Manual de Evaluación del Desempeño. Lo que no esté indicado en el presente Título, se resolverá con la aplicación del Manual de Evaluación del Desempeño, el cual se revisará y actualizará, por el Departamento de Recursos Humanos y la Jefatura del Departamento del Sistema de Carrera con la aprobación del Consejo de la Carrera del Defensor Público.

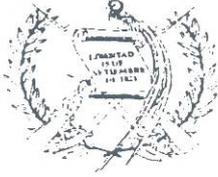
R
Artículo 31. Campo de aplicación. La Evaluación del desempeño se aplicará directamente a los Defensores Públicos del Instituto de la Defensa Pública Penal, en los niveles siguientes:

1. Defensores de Planta en el Nivel I;
2. Defensores de Planta en el Nivel II;
3. Defensores de Planta en el Nivel III y
4. Supervisor, Coordinador, Capacitador y Defensores Públicos de Planta de Apoyo Técnico Jurídico, y Defensores Públicos de Planta que estén temporalmente asignados a funciones administrativas.

Artículo 32. Niveles de calificación del desempeño. A partir de los resultados, se obtiene la clasificación anual entre los Defensores Públicos, siendo la siguiente:

Excelencia – resultado obtenido superior al promedio o porcentaje establecido en cuanto al desempeño de acuerdo con los criterios establecidos por la Institución, representando el 20 por ciento de la población evaluada.

Consistencia - es el promedio o porcentaje mínimo esperado en cuanto a los criterios de desempeño definidos por la Institución y que representa el 60 por ciento de la población evaluada.



ACUERDO DEL CONSEJO DEL INSTITUTO DE LA DEFENSA PUBLICA PENAL

Nº 000486

INSTITUTO DE LA DEFENSA PUBLICA PENAL
GUATEMALA, C.A.

Inconsistencia – resultado obtenido por debajo del promedio o porcentaje mínimo establecido por la Institución y representa el 20 por ciento de la población evaluada.

Artículo 33. Resultados de la Evaluación del Desempeño. Los resultados obtenidos por los Defensores Públicos, como resultado de la Evaluación del Desempeño, no limitan ningún derecho establecido en los acuerdos internos de la Institución y en la legislación nacional e internacional.

CAPÍTULO II PROCESO DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Artículo 34. Preparación de la evaluación. El evaluador recogerá información objetiva, a partir de hechos y resultados obtenidos por el Defensor Público. Se recolectarán todos los datos y documentos de soporte necesarios de acuerdo con los manuales de evaluación del desempeño, establecidos por el Departamento del Sistema de Carrera.

Artículo 35. Desarrollo de la evaluación. La Evaluación del desempeño del Defensor Público deberá desarrollarse respetando la independencia técnica y valorando los datos y hechos objetivos a través del procedimiento establecido.

Artículo 36. Entrevista. El propósito de la entrevista de evaluación, será que el evaluador y el evaluado tengan la oportunidad de discutir acerca de las actividades que se han desarrollado durante el ejercicio profesional, identificando las debilidades y proponiendo acciones de mejora de forma conjunta, definiendo prioridades y metas para el ejercicio siguiente.

Deberán tomar en cuenta lo establecido en los manuales de evaluación del desempeño que para el efecto establece el Departamento del Sistema de Carrera.

Artículo 37. Reporte de Evaluación. El reporte de la evaluación será completado en presencia del evaluado. Estará conformado por los documentos siguientes:

1. Formularios de evaluación;
2. Plan de desarrollo y
3. Observaciones y acciones propuestas de forma consensuada entre evaluador y evaluado.

CAPÍTULO III INFORME DE RESULTADOS

Artículo 38. Tipos de informes. Los reportes de los resultados de la evaluación del desempeño serán:

1. Informe Individual;
2. Informe por Coordinación o de las distintas Unidades de trabajo y
3. Informe Institucional.



ACUERDO DEL CONSEJO DEL INSTITUTO DE LA DEFENSA PUBLICA PENAL

Nº 000487

INSTITUTO DE LA DEFENSA PUBLICA PENAL
GUATEMALA, C.A.

Artículo 39. Informe Individual. El informe individual contendrá:

1. Formulario de calificación individual;
2. Identificación de los ítems evaluados;
3. Acciones propuestas por el evaluado para mejorar el desempeño, acciones propuestas por la Coordinación para contribuir al desempeño del profesional y
4. Observaciones que la Coordinación considere necesarios.

Artículo 40. Objeto del informe individual. El informe persigue lograr la base de referencia con datos concretos para detectar y definir el nivel de desempeño alcanzado por el profesional, con relación a la expectativa institucional en cuanto a su quehacer profesional, así como definir acciones para el mejor desempeño o permanencia en el nivel de excelencia.

Artículo 41. Informe por Coordinación o Unidades. El informe por Coordinación o Unidades incluye:

1. Total de personal evaluado en su coordinación o unidad de trabajo;
2. Total de personal no incluido en la evaluación;
3. Resultado global de las evaluaciones de los colaboradores;
4. Clasificación de las acciones propuestas por la totalidad de los Defensores evaluados para el mejor desempeño, con el resumen de las observaciones con los aspectos relevantes y
5. Clasificación de las acciones propuestas por los evaluadores para el mejor desempeño de los Defensores y resumen respectivo.

Artículo 42. Objeto del Informe por Coordinación o Unidades de trabajo. El objeto del informe por Coordinación o Unidades de trabajo será obtener una percepción del desempeño de la coordinación o Unidad a partir de los resultados individuales de los Defensores Públicos.

Artículo 43. Informe del Resultado Institucional. A partir del análisis de los resultados por coordinación o unidad de trabajo, se obtendrá una percepción acerca de la realidad institucional en cuanto a su recurso humano. Este informe contendrá:

1. Resultado por coordinación o unidad de trabajo;
2. Resultado global y
3. Una sistematización de todas las acciones propuestas por cada coordinación o unidad de trabajo, para el mejor desempeño y cumplimiento de los objetivos o metas definidas en el plan estratégico.

Artículo 44. Objeto del informe del resultado Institucional. El objeto del informe del resultado Institucional, será permitir a la Unidad de planificación, así como a la Dirección General, identificar las necesidades esenciales del personal de la institución, para el cumplimiento de los objetivos indicados en el plan estratégico, así como su revisión, de acuerdo con el nivel de superación o deficiencias detectadas en cada coordinación o unidad de trabajo durante el proceso de evaluación.

Artículo 45. Archivo de documentación de evaluación. Este archivo contendrá la documentación referida a las evaluaciones realizadas, básicamente en las áreas siguientes:

1. Aplicación de los conocimientos técnico jurídicos en el ejercicio de su función;
2. Revisión de mesa;



ACUERDO DEL CONSEJO DEL INSTITUTO DE LA DEFENSA PUBLICA PENAL

Nº 000488

INSTITUTO DE LA DEFENSA PUBLICA PENAL
GUATEMALA, C.A.

3. Auto evaluación;
4. Entrevista y
5. El informe individual de resultados.

Artículo 46. Plan de Desarrollo. El plan de desarrollo será definido de acuerdo con las fortalezas y debilidades encontradas en el desempeño profesional, para lo cual se verificará lo indicado en el Manual de Evaluación del Desempeño del Sistema de Carrera.

Artículo 47. Objeto del plan de desarrollo. El objeto del plan de desarrollo consistirá en permitir identificar las posibilidades de manejo de sus recursos, a corto, mediano y largo plazo.

Artículo 48. Revisión del plan Estratégico. El plan estratégico se revisará con base en los informes del Sistema de Evaluación del Desempeño, a partir de los resultados obtenidos por las distintas coordinaciones o unidades de trabajo, estará bajo la responsabilidad de la Dirección General y el equipo Directivo, y de las Unidades del Instituto que tengan relación directa con los procesos de reestructuración de las necesidades del desarrollo profesional del recurso humano.

Artículo 49. Presentación de resultados al evaluado. Terminada la fase de la evaluación del desempeño se comunicará el resultado obtenido al profesional, en el cual se proporcionará lo relacionado con el plan del desarrollo propuesto en su caso.

CAPÍTULO IV CLASIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS

Artículo 50. Clasificación. Los resultados presentados respetarán la clasificación siguiente para cada uno de los niveles establecidos por el Sistema de Carrera:

- a. El 20% de la población evaluada y que obtengan los mejores resultados, se considerará en un nivel de excelencia.
- b. El 60% de la población que haya cumplido con las exigencias normales de la evaluación del desempeño, se considerará en un nivel de consistencia.
- c. El 20% de la población evaluada que haya obtenido resultados inferiores a lo requerido por el Sistema de Carrera, representará un nivel de inconsistencia.

Artículo 51. Alcances y Límites. Un resultado muy satisfactorio en la evaluación del desempeño, no obliga a una promoción, ascenso, sino que permitirá identificar a los candidatos potenciales para futuras oportunidades dentro de la Institución.

Artículo 52. Preferencia. Se tomará en cuenta para los ascensos, al personal que tenga un alto rendimiento y desempeño con el mejor promedio de los tres últimos períodos de evaluación del desempeño a la convocatoria.

CAPÍTULO V



ACUERDO DEL CONSEJO DEL INSTITUTO DE LA DEFENSA PUBLICA PENAL

Nº 000489

INSTITUTO DE LA DEFENSA PUBLICA PENAL
GUATEMALA, C.A.

INCENTIVOS

Artículo 53. Incentivos. Los incentivos son las acciones que se realizan en favor del personal, con el objeto de motivarlo para que siga su buena labor y continúe en la búsqueda de la excelencia profesional, se instituyen los incentivos siguientes:

1. Becas gestionadas y proporcionadas por la Institución para Especializaciones, Maestrías o Doctorados y
2. Prioridad para ascensos.

Artículo 54. Período de Evaluación. El período de evaluación del Defensor Público es anual, será progresiva la aplicación de cada criterio a evaluar hasta la obtención del cien por ciento de evaluación y deben contemplarse períodos extraordinarios de acuerdo con la necesidad de la institución.

Artículo 55. Límites. Todo lo concerniente con incentivos, se sujetará al presupuesto asignado al Instituto de la Defensa Pública Penal y a las cooperaciones internacionales.

APÍTULO VI IMPUGNACIONES

Artículo 56. Recurso de Revocatoria. Contra lo resuelto por la Jefatura del Sistema de la Carrera respecto de los resultados obtenidos dentro de la evaluación del desempeño, procederá el recurso de revocatoria.

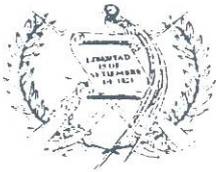
Artículo 57. Interposición. El recurso de revocatoria se interpondrá ante la Jefatura del Sistema de Carrera, quien lo remitirá inmediatamente al Consejo de la Carrera del Defensor Público.

Artículo 58. Tiempo y forma. El recurso de revocatoria se interpondrá por escrito, dentro de los cinco días siguientes al de la notificación de la resolución, con expresa indicación del motivo en que se funda y manifestando la argumentación fáctica y jurídica correspondiente; se acompañarán los medios probatorios con que sustenta el recurso.

Artículo 59. Legitimación. El recurso de revocatoria se interpondrá por quien haya sido parte en el expediente.

Artículo 60. Requisitos: El escrito de interposición del recurso de revocatoria contendrá:

1. Autoridad a quien se dirige;
2. Nombre del recurrente y lugar en donde recibirá notificaciones;
3. Identificación precisa de la resolución que impugna y fecha de la notificación de la misma;
4. Exposición de los agravios por los cuales se recurre;
5. Sentido de la resolución que según el recurrente deba emitirse, en sustitución de la impugnada;
6. Lugar, fecha y firma del recurrente.



ACUERDO DEL CONSEJO DEL INSTITUTO DE LA DEFENSA PUBLICA PENAL

Nº 000490

INSTITUTO DE LA DEFENSA PUBLICA PENAL
GUATEMALA, C.A.

Artículo 61. Trámite. Encontrándose los antecedentes en el órgano que deba conocer el recurso de revocatoria, se conferirán las audiencias siguientes:

1. A la Jefatura del Sistema de la Carrera del Instituto de la Defensa Publica Penal y
2. Al recurrente.

Las mencionadas audiencias se conferirán en el orden establecido.

Artículo 62. Plazo. El plazo de las audiencias a que se refiere el artículo anterior, será en cada caso, de cinco días.

Artículo 63. Diligencias para mejor resolver. La autoridad que conozca del recurso tiene facultad para ordenar, antes de emitir la resolución y después de haberse evacuado las audiencias o de transcurrido su plazo, la práctica de las diligencias que estime pertinentes para mejor resolver, fijando un plazo de diez días para ese efecto.

Artículo 64. Resolución. Dentro de quince días de finalizado el trámite, se dictará la resolución final, no encontrándose limitada la autoridad a lo que haya sido expresamente impugnado o cause agravio al recurrente, sino que examinará en su totalidad la juridicidad de la resolución cuestionada, pudiendo revocarla, confirmarla o modificarla.

TÍTULO IV RED CURRICULAR CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 65. Marco de Referencia. El Marco de referencia que fundamenta y orienta el Diseño Curricular del Sistema de Carrera del Instituto de la Defensa Pública Penal, comprenderá:

1. Marco situacional, que se refiere al ambiente físico;
2. Marco político, que contiene los fundamentos legales para determinar la visión y perfil meta que este diseño curricular tiene la responsabilidad de lograr y
3. Marco conceptual, que fundamentan el quehacer jurídico del Defensor Público.

Artículo 66. Sujetos curriculares. Los sujetos curriculares son todas las personas que tienen relación directa o indirecta con la aplicación del diseño curricular, entre las cuales están: Defensores Públicos de Planta, Supervisores, Coordinadores, Capacitadores, Defensores Públicos de Planta de Apoyo Técnico Jurídico y Defensores Públicos de Planta, que estén temporalmente asignados a funciones administrativas.

Artículo 67. Personal Previo al Sistema de Carrera. Los Defensores Públicos que no estén dentro del Sistema de Carrera, se les brindarán las capacitaciones como un apoyo técnico-jurídico a la función que ejercen, por lo que las mismas no constituyen ninguna relación con el sistema de carrera o relación laboral.



ACUERDO DEL CONSEJO DEL INSTITUTO DE LA DEFENSA PUBLICA PENAL

Nº 000491

INSTITUTO DE LA DEFENSA PUBLICA PENAL
GUATEMALA, C.A.

Artículo 68. Manual de Diseño Curricular. Lo que no esté indicado en el presente título, se resolverá con la aplicación del Manual de Diseño Curricular, se revisará y actualizará de acuerdo con la realidad institucional, por la Unidad de Formación y Capacitación, con la aprobación del Consejo de la Carrera del Defensor Público.

CAPÍTULO II METODOLOGIA

Artículo 69. Metodología a aplicar. La Unidad de Formación y Capacitación aplicará la metodología en cada una de las capacitaciones conforme al manual de Diseño Curricular del Sistema de Carrera y gestionará los recursos necesarios, debiendo contar con la aprobación de la Dirección General.

Artículo 70. Capacitaciones por Niveles. Las capacitaciones se efectuarán de acuerdo con el nivel en que se encuentre el personal calificado, las que serán dirigidas y selectivas de acuerdo con las funciones que ejerzan.

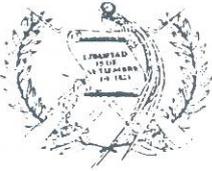
Artículo 71. Capacitaciones: Las capacitaciones proporcionadas por la Unidad de Formación y Capacitación, preferentemente se realizarán fuera del horario laboral del Instituto de la Defensa Pública Penal, la Dirección General aprobará la metodología y los horarios de acuerdo a las necesidades del personal y a las leyes ordinarias aplicables.

Artículo 72. Relevancia de las capacitaciones. Las capacitaciones establecidas en el diseño curricular son obligatorias y forman parte de los indicadores del Sistema de evaluación del desempeño del personal calificado y serán tomadas en cuenta dentro del proceso de postulación del nivel inmediato superior, cuya ponderación se regulará en el manual del Sistema de Carrera y sus anexos.

Artículo 73. Acreditación. De cada una de las capacitaciones realizadas por la Unidad de Formación y Capacitación de la Defensa Pública Penal, se entregará la constancia correspondiente a los Defensores Públicos que asistan y cumplan con los requisitos establecidos para que tengan la prueba del resultado obtenido.

Artículo 74. Informe. La Unidad de Formación y Capacitación del Defensor Público presentará, a requerimiento de la Jefatura del Sistema de Carrera, el informe individual del control de cada uno de los Defensores Públicos respecto del cumplimiento con lo establecido en el presente título.

TÍTULO V SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DE LA CARRERA DEL DEFENSOR



ACUERDO DEL CONSEJO DEL INSTITUTO DE LA DEFENSA PUBLICA PENAL

Nº 000492

INSTITUTO DE LA DEFENSA PUBLICA PENAL
GUATEMALA, C.A.

Artículo 75. Suspensión. La relación del Defensor Público con el Sistema de Carrera se podrá suspender por las causas siguientes:

1. Suspensión por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social;
2. Permiso temporal con o sin goce de salario por más de seis meses y
3. Permiso para participar en becas en el extranjero por más de seis meses.

Artículo 76. Efectos de la Suspensión. Cualquiera que sea la causa de la suspensión, el Defensor Público permanecerá en el nivel en el que se encontraba antes de la suspensión.

Artículo 77. Terminación. La terminación de la relación laboral de los Defensores Públicos de Planta con el Instituto de la Defensa Pública Penal, tiene como consecuencia la terminación del proceso de Sistema de la Carrera para el Defensor Público.

TÍTULO VI RÉGIMEN FINANCIERO DEL SISTEMA DE CARRERA

Alst.
JMC
Artículo 78. Régimen financiero del Sistema de Carrera. La División administrativa financiera deberá analizar, anualmente el presupuesto del Sistema de Carrera del Instituto de la Defensa Pública Penal, tratando de obtener las posibles mejoras presupuestarias en favor del personal calificado.

Artículo 79. Solicitud Presupuestaria. La jefatura del Departamento del Sistema de Carrera presentará cada año de labores, la solicitud del presupuesto de conformidad con las necesidades para el cumplimiento de los distintos procesos que componen el Sistema de Carrera, tomando en cuenta la realidad institucional.

TÍTULO VII DERECHOS, DEBERES y PROHIBICIONES DEL DEFENSOR PÚBLICO DE PLANTA

Ri
Artículo 80. Derechos, Deberes y Prohibiciones del Defensor Público. Los derechos, deberes y prohibiciones a que está sujeto el Abogado Defensor Público de Planta, además de los que el presente reglamento crea, están contenidos en el Reglamento Interno de Trabajo y Disciplinario del Instituto de la Defensa Pública Penal y en las demás leyes y reglamentos aplicables.

TÍTULO VIII CAPÍTULO ÚNICO DISPOSICIONES FINALES, TRANSITORIAS Y DEROGATORIAS

Artículo 81. Normas supletorias y complementarias. Los casos no previstos en este Reglamento, serán resueltos por la Dirección General.



ACUERDO DEL CONSEJO DEL INSTITUTO DE LA DEFENSA PUBLICA PENAL

Nº 000493

INSTITUTO DE LA DEFENSA PUBLICA PENAL
GUATEMALA, C.A.

Artículo 82. Situación de los Abogados Defensores Públicos de Planta actualmente en servicio. Al entrar en vigencia este Reglamento, los Abogados Defensores Públicos de Planta continuarán en el ejercicio de sus cargos para el que fueron nombrados, quienes están ubicados en los distintos niveles que crea este Reglamento, de conformidad al tiempo de servicio y evaluación voluntaria, sin menoscabo de los derechos adquiridos por los Defensores Públicos.

Artículo 83. Oportunidad de Ascenso. Si surgiere la oportunidad de ascenso dentro del primer año de ejecutado el Sistema de Carrera, se tomará en cuenta el único periodo de evaluación del desempeño para el ascenso. Si surgiere la oportunidad de ascenso dentro del segundo año de ejecutado el Sistema de Carrera, se tomará en cuenta el promedio de los dos últimos periodos de evaluación del desempeño del Defensor Público.

Artículo 84. Derogatorias. Quedan derogadas todas las disposiciones que contravengan lo dispuesto en el presente Reglamento.

Artículo 85. Vigencia. El presente acuerdo entrará en vigencia inmediatamente.

GUATEMALA, VEINTIUNO DE OCTUBRE DE DOS MIL NUEVE.

Lic. Adolfo González Rodas

Lic. Bornerge Amilcar Mejía Orellana

Licda. Blanca Aída Stallings Dávila

Lic. Jorge Mario Castillo Díaz

Lic. Julian Arturo Schaad Girón

Lic. Remberto Leonel Ruiz Barrientos