

## CAPITULO I

### DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1o.— La Empresa Portuaria Nacional de Champerico que en el curso del presente Pacto se denominará "La Empresa", reconoce al Sindicato de Trabajadores de la Empresa Portuaria Nacional de Champerico, que en lo sucesivo se denominará "El Sindicato", como representante legal de los trabajadores afiliados al Sindicato y tratará con el mismo de resolver los conflictos de trabajo, colectivos e individuales que llegaren a surgir, sin perjuicio del derecho que asiste a los trabajadores de actuar directamente, cuando así lo estimen conveniente.

Artículo 2o.— Son representantes de la Empresa para los fines de la aplicación del presente Pacto, las personas que ocupen los cargos siguientes:

- a) La Junta Directiva,
- b) El Presidente de la Junta Directiva
- c) El Administrador de la Empresa en el Puerto,
- d) El Secretario General,
- e) El Encargado de Asuntos Laborales,
- f) Toda aquella o aquellas personas que designe la Junta Directiva, en sustitución de los establecidos en los incisos del a) al e) de este artículo, con notificación al Sindicato, incluyendo las sustituciones temporales menores de cinco días.

Artículo 3o.— El Sindicato y la Empresa se comunicarán mutuamente por escrito, los cambios que ocurrieran entre sus representantes en un plazo no mayor de diez días después de la elección o nombramiento.

Artículo 4o.— El Sindicato planteará sus peticiones por medio de sus personeros por escrito, al Administrador de la Empresa en el Puerto, o quien haga sus veces, por conducto del Encargado de Asuntos Laborales. El Administrador de la Empresa resolverá los asuntos que tenga facultades de resolver y los que no, los cursará a las oficinas centrales dentro del plazo de setenta y dos horas, juntamente con los antecedentes del caso y su dictamen respecto al asunto planteado. Las Oficinas Centrales deberán proceder a la resolución del asunto con la mayor agilidad y celereidad po-

sible, para evitar pérdidas de tiempo en perjuicio de los trabajadores de la Empresa. La Administración deberá notificar al Sindicato lo resuelto por las oficinas centrales dentro de un plazo máximo de cuarenta y ocho horas de haberse recibido las actuaciones juntamente con su respectiva resolución. En los casos que se traten verbalmente, se ceñirán a los horarios que para el efecto determina la administración, salvo casos de emergencia, que deberán tratarse inmediatamente. Los plazos señalados en este artículo surtirán efectos después de haberse discutido y agotado en la vía directa entre la administración de la Empresa y el Sindicato.

Artículo 5o.— Para tratar asuntos de trabajo no previstos en este Pacto, la Empresa a través del Administrador de la misma en el Puerto, o quien se encuentre haciendo sus funciones, se dirigirá al Sindicato por conducto del Secretario General o del Secretario de Conflictos de su Comité Ejecutivo, debiendo la Organización Sindical resolver el asunto planteado con la mayor celeridad. En caso el asunto deba ser conocido por la Asamblea General del Sindicato, su Comité Ejecutivo deberá convocar para la celebración de la misma dentro de un plazo de cuarenta y ocho horas de haberse recibido la comunicación por escrito del Administrador, y la Asamblea General para tratar el asunto deberá celebrar dentro de los diez días posteriores a la convocatoria, debiendo formalizarse el Acuerdo dentro las cuarenta y ocho horas siguientes a la dicha Asamblea General. Si la resolución no fuera favorable, la Empresa se reserva el derecho de recurrir a las autoridades administrativas o Tribunales de Trabajo.

Artículo 6o. Son empleados de confianza de la Empresa los siguientes:

#### I. OFICINAS CENTRALES:

- a) Presidente de la Junta Directiva de la Empresa,
- b) Secretario General,
- c) Director Financiero,
- d) Cajero General,
- e) Jefes de departamento,
- f) Sub Jefes de departamento,

- g) Jefes de división,
- h) Los que determine la Junta Directiva.

#### II. PUERTO DE CHAMPERICO:

- a) Jefes de departamento (Administrador),
- b) Sub Jefe de departamento (Sub Administrador),
- c) Jefes de División (Administrativa, Operación y Mantenimiento).

Artículo 7o.— De conformidad con la ley, la administración de las actividades de la Empresa competen a su Junta Directiva; la dirección y manejo de las mismas a su Presidente, pudiendo este último delegar las funciones que procedan, en el Administrador de la Empresa en el puerto, quienes para tal efecto, cuando se refieran a relaciones de trabajo, se ceñirán a lo establecido en este pacto y demás leyes laborales vigentes.

Artículo 8o.— El personal de la Empresa deberá estar constituido por un mínimo del 95o/o de trabajadores guatemaltecos, a quienes pagará por lo menos el 90o/o de los salarios que se devengan. No habrá discriminación en las condiciones de trabajo en un mismo tipo de salario. Se exceptúan los casos en que haya necesidad de contratar los servicios de técnicos extranjeros.

Artículo 9o.— El Sindicato por conducto de su Comité Ejecutivo, deberá intervenir para la correcta aplicación del Pacto, de acuerdo con la ley y velará para que sus afiliados cumplan con las disposiciones del mismo.

Artículo 10.— Todo conflicto que surja entre las partes con motivo del presente Pacto y demás leyes que norman las relaciones obrero-patronales, deberá ser tratado amistosamente por éstos, con la celeridad del caso, en forma de conciliación directa y únicamente en aquellos casos en que después de haber agotado este procedimiento no se logre una conciliación satisfactoria, se acudirá a las autoridades de trabajo o a los tribunales del ramo.

Es entendido que cualquier arreglo sobre el particular debe propender hacia el respeto mutuo y a la buena armonía entre Empresa y Trabajadores.

Artículo 11.— Los miembros del Comité Ejecutivo y

los miembros del Consejo Consultivo, son inamovibles en los puestos que desempeñan en la Empresa, durante el período que funjan como tales y hasta los 15 meses después de la terminación del período.

Artículo 12.— Ninguna de las prestaciones ya otorgadas a él o los trabajadores en general, podrán modificarse o suprimirse, sin un acuerdo entre la Empresa y el Sindicato. Las prestaciones otorgadas en el Presente Pacto serán aplicables sin discriminación a todos los trabajadores de la Empresa, en lo favorable que resulte en cada caso.

## CAPITULO II

### DERECHOS ESCALAFONARIOS, PERMISOS, LICENCIAS Y CLASE DE TRABAJADORES:

Artículo 13.— Las vacantes que se presenten en las secciones compuestas por trabajadores que devenguen salario por mes, día o por trato serán llenadas conforme lo demanden las necesidades del servicio, quedando tal decisión a juicio y bajo la responsabilidad del Administrador del Puerto, o quien lo sustituya formalmente.

Cuando haya que llenar una vacante, el Administrador del Puerto lo comunicará por medio de un boletín al Sindicato y a los trabajadores en general, a efecto de que oportunamente presenten la respectiva solicitud. En la comunicación se hará constar la plaza que se encuentra vacante, las condiciones de trabajo, el salario base diario asignado y los requisitos mínimos exigidos a los aspirantes.

En caso necesario se hará un examen de oposición conforme regulaciones que oportunamente se establezcan. Los resultados de estos exámenes deberán tomarse en cuenta para calificar el derecho por CAPACIDAD. En igualdad de condiciones debe tomarse en cuenta, primero la antigüedad en la Sección y segundo, la antigüedad en la Empresa. La plaza deberá ser llenada lo más pronto posible, por el trabajador seleccionado.

Artículo 14.— Ningún trabajador de nuevo ingreso podrá lesionar los derechos escalafonarios de otro. Dichos derechos no se consideran lesionados cuando el o los aspiran-

tes al ascenso no llenen los requisitos a que se refiere el artículo 13.

Artículo 15.— Las plazas que queden vacantes por cualquier motivo, serán llenadas de conformidad con lo establecido por el artículo 13 de este Pacto, y el trabajador que las ocupe devengará durante el tiempo que desempeñe el puesto temporal, los mismos salarios que tenga asignados el trabajador de la plaza que está sustituyendo, siempre que dichos salarios no sean inferiores al que tenga asignado el trabajador temporal. El trabajador volverá a ocupar su puesto al terminar el interinato y devengará el sueldo que tenía asignado hasta el momento de iniciarlo.

Artículo 16.— La Empresa reconoce el siguiente orden escalafonario, citados en el artículo 13 que son:

- a) Capacidad,
- b) Antigüedad en la Sección,
- c) Antigüedad en la Empresa.

Artículo 17.— Se consideran DERECHOS POR CAPACIDAD, aquellos a que se hace acreedor el trabajador por eficiencia demostrada en el desempeño de sus labores y/o los resultados obtenidos en los exámenes que en caso necesario, se establezcan. Los DERECHOS POR ANTIGÜEDAD EN LA SECCION, son aquellos que se adquieren por el tiempo que el trabajador tiene de estar al servicio de la misma. Los DERECHOS POR ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA, son aquellos que se adquieren por la antigüedad al servicio de la misma.

En lo que se refiere a la ANTIGÜEDAD los derechos de escalafón, se aplicarán en la siguiente forma:

- a) Antigüedad en la Sección, y
- b) Antigüedad en la Empresa.

Artículo 18.— La antigüedad de un trabajador no se interrumpe ni se altera por permisos concedidos ni por faltas al trabajo no imputables al trabajador. La antigüedad se pierde cuando un trabajador deja de figurar en las planillas de la Empresa por un período de 3 meses consecutivos durante un año calendario sin causa justificada. En los casos de trabajadores reclutados por el ejército para el servicio militar, la Empresa a opción del trabajador, concederá el permiso para cumplir el tiempo que exija el

servicio militar, sin que se interrumpa su relación laboral o bien pagará la indemnización que le corresponda hasta la fecha en que ha sido reclutado, a base del 100% que determina la ley. El trabajador podrá optar por recibir la indemnización en el momento de ser reclutado, o bien recibirla al cumplir su compromiso de servicio obligatorio.

Para que no se interrumpa su relación laboral o para recibir la indemnización, a la finalización de sus servicios deberá presentarse en la Administración del Puerto dentro de los 15 días siguientes a la finalización de su servicio. Para el efecto deberá presentar constancia que demuestre tales extremos.

Los trabajadores de la Empresa, también tendrán derecho a ausentarse de la población y de sus labores, hasta por 5 meses en un año, sin goce de salario, debiendo solicitar por escrito tal permiso. Esto no interrumpe la relación laboral.

Artículo 19.— Se otorgarán permisos o licencias a los trabajadores para faltar al desempeño de sus labores en cualquiera de los siguientes casos:

- a) Para atender diligencias o citaciones de autoridades locales o departamentales, por el tiempo indispensable con salario completo hasta por un período de tres días, término que podrá ser prolongado cuando las causas sean debidamente comprobadas.
- b) Por enfermedad debidamente comprobada, pagará la Empresa al trabajador el 100% del salario base ordinario, asignado a cada plaza durante los dos primeros meses de su enfermedad y dos terceras partes del mismo salario durante el tercer y cuarto mes, sujeto al dictamen del médico de la Empresa y en ausencia de éste, por el facultativo que la Empresa designe.
- c) Para el ejercicio del derecho cívico del voto en la forma que se determine en un acuerdo previo a que deberán llegar la administración de la Empresa y el Sindicato en la época en que las elecciones deban ocurrir.

- d) Para atender asuntos de índole particular, por el tiempo indispensable, sin goce de salario.
- e) Hasta 6 de los miembros del Comité Ejecutivo y/o Consejo Consultivo del Sindicato para la atención de asuntos sindicales debidamente comprobados, por el tiempo indispensable, con goce de salario completo y por un período de 3 días por mes calendario, término que podrá ser prolongado cuando las causas sean debidamente comprobadas y aceptadas.

- f) En caso de muerte de padres, hijos, esposa o compañera de hogar, hermanos o parientes dentro de los grados de ley, el permiso será de dos días con goce de salario si el fallecimiento ocurre en el puerto, de 3 días con goce de salario si el fallecimiento ocurre fuera del puerto de Champerico.

Es entendido que dicha prestación será únicamente para el caso que el trabajador se encuentre trabajando o le tocara turno para trabajar el día en que el fallecimiento ocurriera o que tenga conocimiento del mismo.

A quienes laboren por trato se les pagará el equivalente a 8 horas de su salario correspondiente; si el trabajador necesitare mayor número de días de los señalados con salario, éstos serán sin salario.

Todo permiso deberá solicitarse por escrito y por escrito lo concederá o denegará la Empresa, debiendo el trabajador comprobar el motivo que lo origina.

Los permisos serán solicitados con un día de anticipación, salvo emergencia debidamente comprobada.

### CAPITULO III

#### OBLIGACIONES DE LA EMPRESA Y EL SINDICATO

Artículo 20.— El Sindicato y la Empresa se comprometen a respetar las disposiciones establecidas en el Reglamento Interior de Trabajo, siempre que estas no contravengan lo convenido en el presente Pacto o que establezcan ventajas o prestaciones menores a las que por este mismo Pacto se han convenido.

Artículo 21.— La Empresa proporcionará sin costo a los trabajadores para el mejor desempeño de sus atribuciones los siguientes útiles e implementos:

- a) Para manejo de cargas peligrosas tales como insecticidas, ácidos y otros productos tóxicos y corrosivos y similares: mascarillas, guantes, overoles o su equivalente y zapatos adecuados. Dichas prendas e implementos serán de uso personal para cada trabajador; tales implementos serán entregados inmediatamente, de lo contrario, los trabajadores no podrán operar sin los equipos debidos. La distribución y control del equipo mencionado quedará a cargo de la administración de la Empresa en el puerto.
- b) Cada dos años se proporcionará a los trabajadores que laboren a la intemperie en atención a vapores, incluyendo muelleros, una capa de hule adecuada. Además se proporcionará una capa de hule adecuada a otros trabajadores portuarios que la necesiten, cuya apreciación, distribución y control quedará a cargo de la administración de la Empresa en el puerto.
- c) A los trabajadores que presten sus servicios en talleres y cuadrillas de reacondicionamiento de ascensor y mantenimiento, se les proporcionarán las herramientas y utensilios necesarios para el desempeño de sus atribuciones. Tales implementos quedarán bajo la directa responsabilidad de los que las utilicen y debe reportarse inmediatamente al Administrador del Puerto cualquier pérdida o deterioro.
- d) A los trabajadores que laboren en atención de vapores y en lugares donde existe riesgo, se les proporcionarán los cascos necesarios para su adecuada protección. También proporcionarán lugares adecuados en sus instalaciones para que los trabajadores tomen sus alimentos; gestionará y exigirá a las empresas navieras que proporcionen espacio con tal fin para

los trabajadores de abordaje, con las condiciones necesarias.

La Empresa gestionará ante las autoridades competentes y ante las empresas navieras el cumplimiento de las obligaciones a que se refieren el anterior y el presente párrafo.

Artículo 22.— La Empresa se obliga a:

- 1) Asumir la defensa de los trabajadores que sean procesados por accidentes en el desempeño de sus labores al servicio de la Empresa, poniendo todo su empeño para dejar absueltos a dichos trabajadores siempre que las circunstancias en que se produjo el hecho lo permitan.
- 2) Velar porque los equipos de trabajo se mantengan en buenas condiciones, revisándolos constantemente para evitar accidentes en el personal de la Empresa.

Artículo 23.— El Sindicato velará porque sus afiliados, además de las obligaciones especificadas en el Código de Trabajo, en este Pacto y en el Reglamento respectivo, velen por el buen manejo y cuidado de la carga, mercaderías, equipajes y herramientas, procurando que no se dañen o se dañen por negligencia o por su culpa. Los trabajadores deberán tomar todas las precauciones necesarias para evitar poner en peligro la vida y seguridad de sus propios compañeros. Son también obligaciones de los trabajadores las contenidas en el artículo 63o. del Código de Trabajo y en especial las consignadas en el inciso f) de dicho artículo. Queda prohibido a los mismos lo consignado en el artículo 64o. de la Ley citada.

Tanto los representantes de la Empresa como el Sindicato quedan obligados a tratarse con el debido respeto y no provocar molestias y conflictos innecesarios.

Artículo 24.— La Empresa se obliga a descontar del sueldo de sus trabajadores sindicalizados, en la fecha en que se verifiquen los pagos de sus salarios, las cantidades que le indique el Sindicato por concepto de cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias, entregando el monto del descuento al Sindicato. La Empresa no cobrará honorarios ni incurrirá en responsabilidad frente al trabajador

a quien se le hagan los descuentos.

La Empresa se compromete a hacer los descuentos que se refiere el inciso i) del artículo 61. del Código de Trabajo.

Artículo 25.— A solicitud del Sindicato, la Empresa concederá licencias o permisos con goce de salario por un tiempo no mayor de 20 días y por un máximo de 15 trabajadores anualmente, para asistir a cursillos, congresos y eventos de preparación sindical que sean organizados por centrales u organismos que desarrollen programas de capacitación sindical y estén aprobados por el Gobierno de la República.

Cuando dichas actividades sean locales y realizadas durante los meses de octubre y noviembre, la Empresa concederá el permiso hasta 20 trabajadores más, con goce de salario así:

- a) Permanente de planta: con el salario ordinario.
- b) Eventuales de planta ocasionales: en la forma que determine el artículo 43 de este Pacto.

Artículo 26.— Todo trabajador o representante de la Empresa a quien se acuse judicialmente por actos delictivos contra la Empresa, o contra los trabajadores respectivamente, será retirado definitivamente de su puesto, si haberse dictado en su contra sentencia firme condenatoria.

Artículo 27.— La falta de asistencia de cualquier trabajador a sus labores, será sancionada como falta al trabajo, según la ley, salvo causa justificada y comprobada.

#### CAPITULO IV

#### JORNADAS DE TRABAJO, LABORES, SALARIOS, FERIADOS, VACACIONES Y DIAS DE ASUETO

Artículo 28.— Los trabajadores devengarán salarios por día o por trato, pero en ningún caso el trabajador devengará un salario menor al asignado por día o por trato a trabajadores de su misma especialidad y elemento o al mínimo de salario fijado en las tarifas de la Empresa. Las jornadas de trabajo serán diurnas o nocturnas.

Artículo 29.— Los trabajadores se dividirán en dos grupos:

- a) Trabajadores de tierra, que comprenden a los de oficina, talleres, almacenes, bodegas y muelle, cuadrillas de tierra y cuadrillas de muelle cuando trabajen sobre el nivel de la plataforma de éste.
- b) Trabajadores de mar, o sean las tripulaciones de lanchas, equipos flotantes, cuadrillas y cheques de abordaje y cuadrillas de mantenimiento de muelle, cuando trabajen bajo el nivel de la plataforma de éste.

Artículo 30.— Los grupos de trabajadores especificados en el artículo anterior, se clasificarán en:

- a) Trabajadores permanentes de planta,
- b) Trabajadores eventuales de planta,
- c) Trabajadores ocasionales.

Artículo 31.— Son trabajadores Permanentes de Planta, todos aquellos que figuren en el Presupuesto de la Empresa y que le presten permanentemente sus servicios.

Artículo 32.— Son trabajadores Eventuales de Planta, aquellos que pertenecen a cuadrillas ya organizadas, tanto en tierra como de mar, que trabajen únicamente cuando hay labores de carga y descarga que realizar en el Puerto o cuando sus servicios sean requeridos por la Empresa.

Artículo 33.— Los trabajadores ocasionales son aquellos que aparezcan listados como tales en los registros de la Empresa y que no integran cuadrillas organizadas, los cuales son ocupados únicamente para completar éstas en caso de falta de personal. Sin perjuicio de lo anterior, a tales trabajadores ocasionales, la Empresa los podrá ocupar para casos de emergencia o a la ejecución de servicios extraordinarios.

Además, si fuere necesario, la Empresa contratará a trabajadores adicionales con contratos a plazo fijo o por obra determinada, según el caso, quienes no pasarán a integrar ninguna de las clases de trabajadores indicados en el párrafo precedente y en los artículos 30, 31 y 32 de este Pacto, ni se creará ninguna relación laboral permanente entre ellos y la Empresa y quienes se identificarán dentro de la nume-

ración "siete mil".

Artículo 34.— Los salarios que devengarán los trabajadores especificados en los artículos 31, 32 y 33, serán computados a base de lo acostumbrado, es decir por tiempo y/o por destajo. Por tiempo: mensual, quincenal, semanal, diario. Por destajo: tonelada, lanchada, unidades movidas, unidades construídas, etc.

Artículo 35.— Para todos los efectos del presente Pacto, se establecen en el Departamento de Administración y Operaciones Portuarias existentes en el Puerto, las siguientes Divisiones y Secciones:

**DIVISION ADMINISTRATIVA:**

- SECCION: SECRETARIA
- SECCION: CAJA
- SECCION: PLANILLAS
- SECCION: ASUNTOS LABORALES
- SECCION: TRAFICO
- SECCION: ALMACENES (Materiales, Herramientas, Comisariato y Equipos)
- SECCION: SERVICIOS AUXILIARES
- SECCION: VIGILANCIA
- SECCION: SERVICIOS MEDICOS Y ENFERMERIA

**DIVISION OPERACIONES:**

- SECCION: OPERACIONES BARCOS
- SECCION: OPERACIONES MARITIMAS (Remolcadores, Lanchas y Botes)
- SECCION: OPERACIONES MUELLE
- SECCION: EQUIPO TERRESTRE (Locomotoras, Carrros, Grúas y Montacargas)
- SECCION: OPERACIONES BODEGAS (Recepción, Almacenaje y Despacho)
- SECCION: REACONDICIONAMIENTO DE ALGODON (Conservación e Instalaciones)
- SECCION: CHEQUES PATIOS Y BODEGAS
- SECCION: CHEQUES ABORDO Y TIERRA (son seis)

**DIVISION DE MANTENIMIENTO:**

- SECCION: TALLER MECANICO

- SECCION: TALLER DE CARENADO
- SECCION: SISTEMAS Y SERVICIOS ELECTRICOS
- SECCION: CONSTRUCCION Y MANTENIMIENTO EDIFICIOS, INSTALACIONES Y EQUIPOS (Carpintería y Albañilería)
- SECCION: MANTENIMIENTO MUELLE
- SECCION: MANTENIMIENTO VIAS Y PATIOS
- SECCION: CONSERVACION DE INSTALACIONES (Reacondicionamiento de Algodón)

El nombramiento de los Jefes o Encargados de las Secciones anteriormente enumeradas, así como de los empleados de confianza de la Empresa, no estará sujeto al sistema escalafonario previsto en los artículos del 13 al 18 de este Pacto, así como tampoco será necesario boletinar las respectivas plazas.

Artículo 36.— En el caso que la Empresa requiera y llame a los trabajadores necesarios para la carga y descarga de barcos, ellos serán apuntados en su respectiva Sección. Tales trabajadores deberán presentarse para efectos de ser apuntados dentro de los sesenta minutos siguientes a la primera llamada general, y en caso no lo hagan, perderán su derecho a ser apuntados, y la reincidencia dañará el derecho a la Empresa para proceder de conformidad con lo que al respecto determina el Reglamento Interior de Trabajo.

Cuando la Empresa haga la llamada correspondiente para iniciar labores y fuere imposible dar comienzo a las mismas por causas de fuerza mayor o caso fortuito, les pagará a los trabajadores requeridos y apuntados una compensación especial equivalente a dos (2) horas de salario por el tiempo que estuvieren al servicio de la Empresa. Esas dos horas se computarán a base de salarios por tiempo conforme la plaza que corresponda.

La Empresa pagará a los trabajadores de las tripulaciones de lanchas y cuadrillas de abordó, que intervengan en las operaciones de carga y descarga de barcos, las estadías que ocurran durante sus turnos de trabajo, entendiéndose por estadía aquel tiempo en que los trabajadores respectivos, por causas no imputables a ellos, una vez iniciadas las

operaciones, se vean impedidos de ejecutar sus labores a destajo. Las estadías se pagarán como salario por tiempo que serán suplemento a sus salarios que devenguen a destajo, y una vez iniciadas las operaciones de carga y descarga correspondientes a su turno, se les pagarán todas aquellas que ocurran a partir del momento en que fueran apuntados, sin que se les deba descontar ninguna fracción de tiempo correspondiente a tales estadías para efectos de pago de salarios de las mismas.

Para el cómputo y pago de las estadías, además de las estipulaciones contenidas en el párrafo anterior, en el caso de las tripulaciones de lanchas, se aplicarán las reglas especiales siguientes:

- a) La estadía comprenderá el tiempo que se emplee desde que los integrantes de la tripulación son apuntados hasta que se inicia la operación de carga y descarga de la lancha según sea el caso; y el tiempo que la lancha permanezca en espera de ser atendida para ser cargada o descargada en el muelle o en el barco.
- b) No se entenderá ni pagará como estadía el tiempo que dure el viaje de la lancha del muelle al barco o viceversa, salvo los períodos de espera previstos en el inciso anterior.
- c) En cuanto a las estadías para las cuadrillas de muelle y patio, se pagarán siempre que estos trabajadores dejen la continuidad de su trabajo por trato, por causas de fuerza mayor, tales como lluvias, marea alta, desperfectos de equipo rodante, flotante o fijo, etc., así como cualquiera otro no especificado, el cual deberá tratarse entre la administración de la Empresa en el Puerto y el Sindicato.

Artículo 37.— La Empresa pagará salarios, por mes, quincena, día, hora o unidad de obra (lanchada, tonelaje, tarea, sacos, etc.). Las jornadas de trabajo serán diurnas o nocturnas.

#### JORNADA ORDINARIA DIURNA:

Será de 8 horas diarias y 44 horas de trabajo efectivo

a la semana y se pagará el equivalente a 48 horas, quedando establecida dicha jornada entre las 6:00 y las 18:00 horas de un mismo día.

#### JORNADA EXTRAORDINARIA NOCTURNA:

Será la comprendida entre las 18:00 horas de un día y las 6:00 horas del día siguiente. Todo trabajo en exceso de las 8 horas comprendidas entre la jornada ordinaria diurna, se considera tiempo extraordinario.

El tiempo extraordinario será pagado en la forma siguiente:

- a) Cuando se ejecute en tierra firme o en el muelle con el 50o/o más el salario ordinario.
- b) Cuando se ejecute en el mar, con el 100o/o más el salario ordinario.

En cuanto a la modalidad de trabajo por tarea quedará a cargo del Administrador cual es el tipo de trabajo que se puede considerar por tarea.

Artículo 38.— La tarifa de salarios que estará vigente hasta el 31 de diciembre de 1982, se conviene en modificarla a partir del 1o. de enero de 1981, tanto en trabajos por trato como por tiempo, con los aumentos siguientes:

10o/o a los que ganan hasta Q.2.31.

8o/o a los que ganan de Q.2.32 a Q.4.54.

6o/o a los que ganan de Q.4.55 en adelante.

En cuanto a las cuadrillas de patios que laboran en operaciones de atención a vapores, se les pagará adicional a la tabla anterior Q.0.08 por cada lanchada de 80 pacas a cada trabajador.

Las partes dejan constancia de que las cantidades salariales que se fijan en el presente Pacto en los artículos 39 y 40, en algunos casos resultarán mayores al cálculo del porcentaje a aumentarse, ya que las fracciones de centavo se han aproximado a la unidad superior en beneficio del trabajador.

Artículo 39.— De conformidad con la anterior, la tarifa de salarios por trabajos que se efectúen por trato o por tarea, será la siguiente:

**SALARIOS POR LABOR DETERMINADA**

- a) Cuadrillas de Patios  
 Por Sacos u otros Bultos de:  
 100/125 libras por cada 100 bultos. . . . . Q.2.12  
 126/175 libras por cada 100 bultos. . . . . Q.2.55  
 176/225 libras por cada 100 bultos. . . . . Q.3.11
- b) Cuadrillas de Muelle  
 Por Tonelada Métrica trabajada:  
 En tiempo sencillo u ordinario: Q.0.55 tonelada  
 En tiempo extraordinario: Q.0.62 tonelada  
 Para la fijación que antecede en el presente inciso del salario por tonelada, se ha tomado en cuenta el tiempo ordinario y extraordinario que se emplee en la ejecución de las labores de tal modo que a los trabajadores de las cuadrillas de muelle no les será aplicable la forma de pago, por el tiempo extraordinario que se establece en el párrafo quinto, inciso a) y b) del artículo 39 del presente Pacto, por lo que el salario por tonelada anteriormente fijado será uniforme e invariable aún cuando las labores se ejecuten en tiempo ordinario o extraordinario.  
 En caso de carga de poco peso y mucho volumen, tal como vehículos, la Empresa garantiza a las cuadrillas de muelle como pago mínimo del tonelaje por cada lanchada, el equivalente a 10 toneladas, aún cuando la carga de la lanchada no alcance ese peso. No quedan incluidas en lo anterior, la lanchada denominada "viuda".
- c) Cuadrillas de Abordo  
 600 sacos de 100 libras. . . . . Q.12.78  
 550 sacos de 110 libras. . . . . Q.11.72  
 400 sacos de 150 libras. . . . . Q.10.16  
 375 sacos de 165 libras. . . . . Q. 9.54  
 273 sacos de 223 libras. . . . . Q. 8.43  
 Por Lanchadas de:  
 Pacas, bultos, rollos, atados, contenedores, carga general y vehículos. . . . . Q.10.80
- d) Comideros . . . . . Q.0.08 y Q.0.09

- e) Tripulación de Lanchas  
 Por Lanchada, cada viaje. . . . . Q.11.84  
 La lanchada no deberá exceder de los límites actualmente en vigor que se especifican en el artículo 45.

**TRABAJOS ESPECIALES DE ABORDO**

- 1) Cuando se tenga que hacer maniobras, el pago será de cincuenta y dos centavos (Q.0.52) por cada maniobra para cada trabajador.
- 2) Cuando se tenga que tender doniche, el pago será por trato, según el diámetro de la bodega; para este efecto se pondrán de acuerdo los trabajadores por medio del Sindicato, los usuarios y la Empresa.
- 3) Cualquier movimiento o maniobra que se realice con el volumen de carga menor a una lanchada normal, se pagará el precio de tres cuartos de lanchada.
- 4) Cuando se trabaje a los lados de la línea blanca y en estibar pacas sobre cubierta, se pagará un salario adicional a los trabajadores, que se convalidará entre la Empresa, trabajadores y usuarios.

Artículo 40.— De conformidad con el artículo 38, salarios de los trabajadores por tiempo, serán como si-

**MUELLE:**

Jefe de Muelle	Q.4.00
Caporales 1a.	3.73
Caporales 2a.	3.26
Winchero	2.95
Ayudante de Oficina Muelle	2.89
Fogonero 1a.	2.80
Fogonero 2a.	2.57
Peones	2.54

**EMBARCACIONES:**

Capitán Remolcador	Q.4.57
--------------------	--------

Maquinista Remolcador	4.57
Capitán de Bote	3.45
Cabero	2.57
Botero	2.54
Patrón de Lanchas	2.54
2o. Patrón de Lanchas	2.54
Bogas de Lanchas	2.54
<b>ABORDO:</b>	
Caporal	Q. 4.00
Winchero	2.88
Portalonero	2.88
Aguatero	2.57
Peones	2.57
Costureros	2.57
<b>BODEGAS:</b>	
Maquinista Locomotora	Q.4.57
Maquinista Estibadora	4.57
Jefes de Patios	3.73
Brequeros	2.80
Peones	2.54
Veladores	2.54
Costureros	2.54
<b>PLANTA ELECTRICA:</b>	
Encargado	Q.5.19
Ayudante de 1a.	3.06
Ayudante de 2a.	2.80
Operadores	2.80
Peones	2.54
<b>VIAS Y PATIOS:</b>	
Caporales	Q.3.73
Peones de Vías y Patios	2.54
<b>REACONDICIONAMIENTO DE PACAS Y CONSERVACION DE BODEGAS:</b>	
Caporal	Q.3.73
Peones	2.54

56

<b>TALLER DE CARPINTERIA:</b>	
Operador de Maquinaria	Q.3.73
Carpintero de 1a.	3.26
Carpintero de 2a.	3.14
Peones	2.54
<b>TALLER DE ALBAÑILERIA:</b>	
Jefe de Albañiles	Q.3.14
Albañil de 1a.	2.95
Pintor	2.80
Peones	2.54
<b>MANTENIMIENTO MUELLE:</b>	
Encargado	Q. 5.19
Operador Hrramienta,Eléctrica	3.14
Ayudante de Soldador	2.80
Peones	2.54
<b>TALLER MECANICO:</b>	
Tornero	Q. 5.14
Mecánico de 1a.	4.42
Mecánico de 2a.	3.73
Operador Herramienta	3.14
Ayudantes	2.80
Peones	2.54
<b>TALLER DE CARENADO:</b>	
Soldador Técnico	Q. 5.90
Ayudante de Soldador de 1a.	3.14
Encargado de Herramienta y Reporte	2.89
Ayudante de Soldador de 2a.	2.80
Peones	2.54
<b>CHEQUES:</b>	
Cheques 3a., Patios y Bodegas	Q. 3.47
Cheques 4a., Patios y Bodegas	3.21
Cheques de Abordo y Tierra	4.60
<b>ADMINISTRACION:</b>	
Mayordomo	Q. 295

57

Jardinero	2.54
Peones de Limpieza	2.54
Veladores	2.54

**ESPECIAL:**

Caporal de Abordo Q.3.73

El listado que antecede en este artículo, tiene por objeto únicamente la clasificación de salarios de los distintos trabajadores, sin que incida en la clasificación de divisiones y secciones en que está organizado el Departamento de Administración y Operaciones Portuarias, de conformidad con el artículo 37 del presente Pacto.

Cuando se requiera para la agilidad o necesidad de las operaciones de vapores más personal del asignado a las cuadrillas de abordó, se hará saber al Administrador para nombrar el personal que para ese efecto sea necesario, tales como cheques, canta marcas, papeleros u otros, entendiéndose que esto deberá solicitarlo la compañía naviera.

Artículo 41.— Los trabajos especializados que se desarrollen en el mar por el personal que habitualmente trabaja en tierra, tendrá una compensación del 150/o de aumento en los salarios ordinarios de cada trabajador, cualquiera que sea su categoría.

Artículo 42.— Las cuadrillas se integran así:

- a) Cuadrillas de Abordo: Compuestas de 11 hombres. Además se pondrá un Caporal y un Aguatero en cada barco que se trabaje.
- b) Cuadrillas de Muelle: Compuestas de 11 hombres tanto en las grúas eléctricas como en los winches de vapor. A juicio del jefe inmediato y en caso que las necesidades del servicio lo requieran, se llamará a los trabajadores adicionales que se necesiten.
- c) Cuadrillas de Bodegas y Patios: Compuestas de 8 hombres.
- d) Cuadrillas de Reacondicionamiento de Algodón y Conservación de Instalaciones: Compuestas de 4 hombres.
- e) Cuadrillas de Recepción: Compuestas de 8 hom-

bres, pudiendo ampliarse a 9 hombres cuando sea necesario, lo que quedará a discreción del Administrador.

- f) Cuadrillas de Andaribeleros: Compuestas de 2 hombres por cada cuadrilla en que se estén utilizando andaribeles para la atención de lanchones. Estos trabajadores prestarán sus servicios en los distintos lanchones que sean atendidos en su respectiva cuadrilla.
- g) Cuadrillas de Maniobras: Compuestas de 2 hombres por cada cuadrilla de muelle que se utilice para carga y descarga de barcos.
- h) Tripulaciones de Lanchas: Compuestas de 1 Patrón, 1 Segundo y 5 Bogas.
- i) Tripulaciones de Remolcador: Compuestas de 1 Capitán, 1 Maquinista y 1 Cabero.
- j) Tripulaciones de Bote: Compuestas de 1 Capitán y 2 Bogas.

Artículo 43.— La Empresa garantizará a sus trabajadores eventuales y ocasionales, los siguientes jornales ordinarios de trabajo: Cuatro jornales en la primera semana de septiembre, con la finalidad de permanecer en la cobertura del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, y 16 jornales en octubre y noviembre de cada año, o sean 4 jornales en 4 semanas de cada uno de esos meses, si el poco movimiento marítimo de esa época lo amerita. Dichos jornales se calcularán en la forma acostumbrada o sea a base de los salarios ordinarios.

Artículo 44.— Los trabajadores prestarán sus servicios a la Empresa en las labores que le asigne la Administración del Puerto, dentro de las instalaciones de la Empresa o en actividades relacionadas con el trabajo de la misma.

Artículo 45.— La Empresa y el Sindicato convienen en establecer las siguientes medidas de carga para la lanchada:

Sacos de 50 libras	1,200 sacos
Sacos de 100 libras	600 sacos
Sacos de 110 libras	550 sacos
Sacos de 150 libras	400 sacos

Sacos de 165 libras . . . . . 375 sacos  
 Sacos de 223 libras . . . . . 273 sacos  
 Toneles en general . . . . . Hasta 25 toneladas  
 Vehículos y tractores grandes . . . . . 1 por lanchada  
 Vehículos y tractores pequeños . . . . . hasta 2 por lanchada, dependiendo del estado del mar.

Pacas de algodón . . . . . 1 lanchada: 80 pacas  
 Borra de algodón . . . . . 60 pacas  
 Carga general de poco volumen . . . . . 30 toneladas

Artículo 46.— Ninguna mercadería que por su volumen sobrepase 30 centímetros la borda de los lanchones podrá ser transportada, salvo arreglo entre Sindicato y la Empresa.

Artículo 47.— Ningún trabajo podrá realizarse por una cuadrilla o tripulación de lancha, a la cual en el orden establecido no le corresponda el turno conforme el número correlativo que a cada uno tenga asignada, salvo el caso que a la cuadrilla o tripulación a la que le corresponda no se haya presentado a su turno o no esté desocupada para efectuar dicho trabajo.

Artículo 48.— El número de cuadrillas de trabajadores eventuales de planta no podrá reducirse ni aumentarse sin un convenio entre el Sindicato y la Empresa.

Artículo 49.— La Empresa se compromete a respetar el orden que se ha establecido de que cada cuadrilla o tripulación que haya desarrollado una actividad conforme a la necesidad del servicio, no podrá ser utilizada hasta que las demás cuadrillas o tripulaciones hayan participado en otra labor similar por el orden correspondiente, en cada turno.

Artículo 50.— La Empresa hará la última llamada general del día, a las 20:00 horas.

Artículo 51.— Todo cambio de turno de cuadrilla deberá efectuarse ya sea a las 6:00 horas y a las 18:00 horas. En ningún caso habrá turnos mayores de 36 horas.

Artículo 52.— Ninguna disposición que contravenga las costumbres de operar será puesta en práctica, mientras no exista convenio suscrito entre la Empresa y el Sindicato.

Artículo 53.— Los trabajadores de la Empresa tienen

derecho a 20 días hábiles de vacaciones remunerados después de cada año de trabajo continuo.

Los trabajadores tomarán sus vacaciones dentro de los dos meses de la fecha que les corresponde con excepción de los trabajadores especializados que las tomarán en forma que los servicios no se perjudiquen. Por la característica especial de las labores del Puerto, y con objeto de hacer participar del derecho de vacaciones a un mayor número de trabajadores, en los casos en que no son trabajadores permanentes, se determina la siguiente regla:

Los trabajadores cuyos servicios no son permanentes para tener derecho a gozar de vacaciones deberán haber acumulado durante el transcurso del año a que se refiere el derecho de vacaciones, un total devengado no menor de Q.200.00 entre salarios ordinarios y extraordinarios, o tener 120 días de trabajo durante los 12 meses del año. Las vacaciones serán proporcionales al tiempo trabajado.

Artículo 54.— Son días de asueto remunerado:

- 1o. de enero
- 19 de febrero (fundación del Sindicato-Puerto)
- Jueves, Viernes y Sábado Santos
- 1o. de mayo
- 10 de mayo (para Madres Trabajadoras)
- 30 de junio
- 6 de agosto (fiesta titular de Champerico-Puerto)
- 15 de septiembre
- 20 de octubre
- 1o. de noviembre
- 24 de diciembre (media jornada ordinaria)
- 25 de diciembre
- 31 de diciembre (media jornada ordinaria)

No obstante lo anterior, en vista de tratarse de una Empresa que presta un servicio público en que se ejecutan trabajos de naturaleza especial y de índole continua, los laborantes están obligados a trabajar durante los días mencionados si el servicio lo requiere, en cuyo caso devengarán sus salarios en la forma establecida en el artículo 128 del Código de Trabajo. Se exceptúa de trabajar de las 6:00 horas del día 19 de febrero a las 18:00 horas del día 20 de febrero; de las 24:00 horas del día Jueves San-

to a las 6:00 horas del Domingo de Resurrección; de las 6:00 horas del 1o. de mayo a las 6:00 horas del día 2 de mayo; de las 6:00 horas del día 6 de agosto a las 6:00 horas del día 7 de agosto; de las 6:00 horas del 15 de septiembre a las 6:00 horas del 16 de septiembre; de las 18:00 horas del 24 de diciembre a las 6:00 horas del día 26 del mismo mes; y de las 18:00 horas del día 31 de diciembre a las 6:00 horas del día dos (2) de enero.

Artículo 55.— Todo trabajador que haya laborado por lo menos cuatro días calendario durante la semana tendrá derecho al pago del 7o. día, el cual se calculará con base en el total de salarios ordinarios y extraordinarios devengados en el transcurso de la semana. No causan derecho a asueto ni a séptimo día los jornales ordinarios que se paguen en virtud de lo dispuesto en el artículo 43 del presente Pacto.

Artículo 56.— La Empresa concederá a sus trabajadores un aguinaldo anual del 100o/o que se pagará en la forma siguiente: el 50o/o en diciembre y el 50o/o restante en enero del siguiente año. Este aguinaldo se calculará con base a los sueldos ordinarios devengados en el mes de noviembre de cada año.

En caso de que las posibilidades de la Empresa lo permitan, este aguinaldo podrá pagarse completo en diciembre. Se exceptúan los salarios de cincuenta quetzales abajo, cuyo aguinaldo deberá pagarse completo en diciembre.

Cuando la fecha de ingreso sea menor a un año, se pagará en proporción al tiempo trabajado y si no ha interrumpido su relación laboral.

Artículo 57.— El pago de salarios diarios será los días viernes de cada semana, o un día antes cuando éste sea día festivo, a partir de las 14:00 horas, en forma ininterrumpida y los días sábados de las 7:00 a las 10:00 horas, hasta haber cancelado los correspondientes a los trabajadores que se encuentren presentes, o a quien indique por escrito el propio trabajador o en su defecto por constancia extendida por el Sindicato.

## CAPITULO V

## INDEMNIZACIONES

Artículo 58.— Mientras no se establezca un plan de pensiones y jubilaciones que proteja al personal adecuadamente, se dispone la indemnización en los casos siguientes:

### a) INDEMNIZACION POR RENUNCIA:

Tendrán derecho a la indemnización por renuncia los empleados y trabajadores que hayan laborado en la siguiente forma:

De 10 años 1 día, a 12 años:	50o/o
De 12 años 1 día, a 15 años:	60o/o
De 15 años 1 día, a 20 años:	75o/o
De 20 años 1 día, en adelante:	100o/o

La indemnización anterior se reconocerá a los empleados y trabajadores que hayan observado buena conducta y que no hayan sido amonestados durante los últimos 18 meses. El empleado o trabajador que haya renunciado y se le haya pagado la indemnización conforme el procedimiento que se ha descrito, no podrá iniciar nueva relación de trabajo en la Empresa, salvo previa autorización de la Junta Directiva.

La Empresa determinará el número de personas que puedan ser indemnizadas anualmente, de conformidad con la lista de prioridades y de acuerdo con la partida de gastos presupuestaria correspondiente.

### b) INDEMNIZACION POR ENFERMEDAD, INVALIDEZ O VEJEZ:

En caso de invalidez permanente, enfermedad incurable o vejez, esta última a partir de los 50 años si por certificación del médico de la Empresa se comprueba incapacidad de seguir trabajando y a partir de los 60 años sin necesidad del requisito anterior, tendrán derecho a ser indemnizados con el 75o/o de la indemnización si el retiro es solicitado por el interesado y con el 100o/o si el retiro es dispuesto por la Empresa.

### c) INDEMNIZACION POR MUERTE:

Que se pagará a las personas que designe el trabajador en su Declaración Jurada de Beneficiarios Legítimos. La Empresa pagará dicha indemnización de una sola vez o por mensualidades proporcionales al número de años trabajados.

d) INDEMNIZACION POR OTRAS CAUSAS:

Por cualquier otra causa, se pagará la indemnización conforme lo establece el Código de Trabajo.

Para calcular las indemnizaciones se tomará como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos 6 meses multiplicado por el tiempo trabajado a razón de un salario por año o la parte proporcional cuando sea menor a un año; sin embargo, en el caso de que se trate de trabajadores eventuales, se tomará como base el promedio de los salarios que hayan devengado durante el último año o la parte proporcional cuando sea menor de un año.

Artículo 59.— En caso de fallecimiento de un trabajador, la Empresa reconocerá a sus herederos legítimos, las prestaciones que determina la ley, calculándose la indemnización a base de lo que establece el artículo anterior.

Artículo 60.— La Empresa se compromete además a proporcionar a los familiares del trabajador fallecido en forma inmediata, la suma de Q.150.00 (Ciento Cincuenta Quetzales) como ayuda funeraria, cualquiera que sea la causa de la muerte y una caja mortuoria fabricada en los talleres de la misma. La suma se entregará a la persona que encabece la lista de la Declaración de Herederos. En caso de fallecimiento de la esposa o compañera de hogar, hijos, padre y madre del trabajador, la Empresa proporcionará al trabajador una caja mortuoria en los talleres de la misma. La Empresa proporcionará el valor de la caja mortuoria cuando no tenga en existencia y conforme al costo de la Empresa.

CAPITULO VI

SERVICIOS MEDICOS, EDUCACIONALES,  
SOCIALES Y DEPORTIVOS

Artículo 61.— La Empresa continuará prestando los servicios de asistencia médica a cargo de un profesional médico y una enfermera residentes en el Puerto, que responda a las necesidades del servicio, para que atienda en su dispensario establecido los casos no cubiertos por el regimen de Seguridad Social, que afecten la salud de los trabajadores de la Empresa, esposas y compañeras de hogar y sus familiares ascendientes o descendientes que previamente haya registrado, sin perjuicio de que el médico atienda a los trabajadores en sus domicilios cuando la necesidad lo requiera.

Artículo 62.— Además de lo establecido en los artículos anteriores, la Empresa se compromete a:

- 1) Suministrar las medicinas necesarias para atención de los trabajadores.
- 2) Proporcionar servicio odontológico de extracciones; exámenes de laboratorio y rayos X.
- 3) Velar por la hospitalización de los trabajadores al servicio de la Empresa en centros hospitalarios nacionales. Proporcionar el valor de los gastos de transporte a los trabajadores que tengan que ir a Retalhuleu, en los casos en que no esté disponible la ambulancia de los Bomberos. La Empresa hará las gestiones pertinentes a donde corresponda a efecto de poder proporcionar servicios de rayos X a los trabajadores en el Puerto.
- 4) La Empresa se compromete a gestionar ante el Comité Nacional Pro-Ciegos y Sordomudos, Universidad de San Carlos de Guatemala, Liga Nacional contra la Tuberculosis, a efecto de que estas instituciones, por gestiones de la Empresa, cada 6 meses hagan un chequeo y tratamiento a los trabajadores de la Empresa por las enfermedades de ojos, oídos, dentistería y pulmones.

Artículo 63.— La Empresa se obliga a fomentar el deporte entre sus trabajadores proporcionando una ayuda hasta un máximo de 2 equipos de fútbol que se registren legalmente en la Empresa y el Sindicato, concediendo permisos sin goce de salarios a los trabajadores que así lo soliciten y siempre que tengan juego con su equipo. Los juegos deberán desarrollarse preferentemente en horas inhábiles de trabajo. La Empresa se compromete a estimular a los equipos proporcionando una ayuda económica de Q.500.00 anuales a cada uno. Asimismo proporcionará trofeos y diplomas a los equipos ganadores en primera y segunda categoría en los campeonatos que anualmente se lleven a cabo en el Puerto, a cuyo efecto los equipos deberán ceñirse a las disposiciones del deporte local.

Los equipos anteriores serán organizados así:

El de las Oficinas Administrativas de la Empresa en el Puerto, por la Administración de la Empresa, y el de los Trabajadores, lo organizará el Sindicato.

Artículo 64.— Con el fin de ayudar a la educación de los hijos de los trabajadores, la Empresa proporcionará los útiles escolares y material didáctico al Sindicato, el cual será distribuido bajo la responsabilidad del mismo. La Empresa procurará entregar los materiales en un plazo no mayor de 30 días desde la recepción del pedido.

Artículo 65.— La Empresa y el Sindicato se comprometen a realizar los estudios necesarios a efecto de dotar a sus trabajadores de vivienda propia utilizando los recursos de tierra y dinero en efectivo que posea cada beneficiario.

El estudio deberá comprender la planificación, desarrollo y financiamiento con factibilidad de involucrar recursos económicos de la Empresa y otorgar facilidades para que los trabajadores puedan adquirir la propiedad, con facilidades de pago.

Artículo 66.— La Empresa se compromete a destinar el máximo posible de sus utilidades a formar un fondo en efectivo o en valores de fácil realización, para garantizar el Pasivo Laboral de sus trabajadores, en el caso de que la Empresa sea liquidada por cualquier motivo.

Los valores de fácil realización a que se refiere el párrafo anterior, son los señalados en el artículo 21 de la Ley Orgánica de la Empresa, que dice: "Artículo 21. La reserva podrá estar representada por bonos del Estado o municipales de fácil e inmediata realización; la Empresa únicamente podrá adquirir éstos previo dictamen favorable de la comisión de valores del Banco de Guatemala". Y en lo relacionado a la formación del fondo en efectivo para garantizar el pasivo laboral de sus trabajadores, ese fondo estará constituido por las reservas determinadas en el inciso c) del Artículo 20 de la Ley Orgánica de la Empresa, que dice: "Artículo 20. Inciso c) El 40o/o restante, servirá para la formación de un fondo de reserva".

Artículo 67.— La Empresa proporcionará al Sindicato, a través de su Junta Directiva, en calidad de préstamo, la cantidad de Ocho Mil Quetzales (Q.8,000.00) para que éste lo invierta en el sistema Cooperativo de acuerdo a un plan de inversión que beneficie a los trabajadores de la Empresa y para ese efecto se celebrará un compromiso de pago del adeudo, el que se formalizará oportunamente entre la Empresa y el Sindicato.

Artículo 68.— La Empresa se compromete a incluir dentro de su plan de construcciones, el estudio y desarrollo de un edificio que tendrá como principales objetivos la instalación de una escuela primaria para los hijos de los trabajadores, y un salón social de usos múltiples, en área de terreno de su propiedad.

Dentro de las gestiones que deban hacerse para ese fin, el Sindicato se compromete a contribuir en el grado de sus posibilidades económicas a la realización del proyecto y a la gestión ante las autoridades correspondientes, para la dotación de los mentores necesarios.

Artículo 69.— Por su parte la Empresa deberá realizar los estudios necesarios para la contratación de un seguro colectivo de vida para sus trabajadores.

El Sindicato por su parte podrá realizar tales estudios y presentarlos a la Empresa, para que ésta resuelva lo conveniente de acuerdo con su capacidad financiera, capacidad que podrá examinar el Sindicato, en el momen-

to que así lo estime conveniente, por medio de un técnico en la materia, o la Directiva sindical.

Artículo 70.— Para una mejor aplicación de lo dispuesto en este pacto, ambas partes se obligan a observar y cumplir las recomendaciones que se hicieron con motivo de la discusión del mismo, las cuales quedan contenidas en un instrumento aparte, suscrito por los representantes de cada una de ellas.

Artículo 71.— La Empresa pagará un sueldo mensual adicional a los primeros patrones de lancha de Q.18.00, y a los segundos patrones de lancha, Q.8.00.

Artículo 72.— La Empresa pondrá en el bote "Juatiapa", un Maquinista además del personal que tiene, cuando sea necesario, en la atención de vapores, por el sistema de roleo. El Maquinista deberá ser nombrado por el Administrador y, cuando no esté en operación, el Maquinista regresará al puesto que desempeña en el taller mecánico con su salario anterior al de Maquinista.

Artículo 73.— Los Yaleros, Maquinistas de Locomotora, Brequeros, Jefes de Patios, Peones marcadores, Cheques de Bodega y Tripulación de Remolcadores, ganarán un salario adicional de Q.0.02 por cada lanchada cargada, sea ésta de importación o exportación, por cada trabajador. Se exceptúan de esta prestación los trabajadores presupuestados, por tener salario fijo y encontrarse comprendidos dentro del régimen salarial del Servicio Civil.

#### ARTICULOS TRANSITORIOS

Artículo 74.— La Empresa se compromete a mostrar a un técnico en contabilidad para que pueda examinar los libros contables de la Empresa, a fin de determinar la situación económica de la misma, con el propósito de mantener las prestaciones y salarios otorgados, o mejorar éstos en la oportunidad que sea conveniente.

Artículo 75.— La Empresa y el Sindicato se comprometen a hacer gestiones ante las autoridades correspondientes para que en el Puerto de Champerico se establezca la cobertura de la Enfermedad Común por parte del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con el pro-

pósito de que estos servicios cubran los que en ese sentido da la Empresa en el Dispensario.

Artículo 76.— La Empresa reitera los conceptos del Artículo 74, en el sentido de que podrá de nuevo conversar con los trabajadores del Puerto, a fin de mejorar las condiciones salariales y prestaciones, una vez se obtengan ingresos mayores de 2-1/2 millones de Quetzales al año y/o después de que haya sido remodelado el Puerto.

Artículo 77.— Las partes convienen en que será constituida una Comisión mixta permanente, integrada por el personal que designe la Junta Directiva de la Empresa Portuaria Nacional de Champerico y el Sindicato, con el objeto de analizar y discutir y resolver aquellos problemas y casos que sean necesarios para mejorar los servicios que se prestan en el Puerto, tales como cambios en la modalidad del trabajo y las condiciones en que éstos se prestan a los usuarios, así como también las cuestiones salariales o prestaciones o condiciones de trabajo, de acuerdo a la petición formulada por el Sindicato para el Pacto de 1981, dejando como plazo para que la Comisión se integre, el 30 de enero de 1981, cuya Comisión empezará por hacer sus propias normas.

Artículo 78.— No obstante que las partes se comprometen a entrar a conocer la renegociación de las escalas salariales y las prestaciones delegadas en favor de los trabajadores, en el momento en que la situación de la Empresa mejore, mediante gestión de cualesquiera de las partes, el presente pacto entrará en vigor el 1o. de enero de 1981 y tendrá vigencia por un período de dos años que terminarán el 31 de diciembre de 1982.

Guatemala, veintidós de enero de mil novecientos ochenta y uno.

POR EL SINDICATO:

ADOLFO REYNA  
Secretario General

EDUARDO LUCERO VASQUEZ  
1er. Secretario de Conflictos

ROMEO HERNANDEZ  
Asesor C. T. F.

DAVID MONTENEGRO  
Secretario Organización

POR LA EMPRESA:

Cr. ALVARO ENRIQUE PALMA S.  
Presidente-Gerente

FREDY EDUARDO LOPEZ  
Director Financiero

Lic. SERGIO CASTAÑEDA  
Asesor Jurídico

ABEL AQUINO BARILLAS  
Administrador del Puerto

ALFONSO VALLEJO  
Encargado Asuntos Laborales

70

101/P-151/81  
AC/odes/CPN

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL:  
GUATEMALA, PRIMERO DE ABRIL DE MIL NOVE-  
CIENTOS OCHENTA Y UNO.

ASUNTO: EMPRESA PORTUARIA NACIONAL DE  
CHAMPERICO, presenta para su aproba-  
ción Pacto Colectivo de Condiciones de  
Trabajo, suscrito con el Sindicato de Tra-  
bajadores de dicha empresa.

1607

Se tiene a la vista el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, negociado y suscrito en la vía directa entre la Empresa Portuaria Nacional de Champerico y el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Portuaria Nacional de Champerico; y,

CONSIDERANDO: Que los Asesores del Consejo Técnico del Ramo, al efectuar el estudio del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre la Empresa Portuaria Nacional de Champerico y el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Portuaria Nacional de Champerico se pronunciaron en el sentido de que las normas que lo integran, no contravienen las disposiciones legales aplicables al caso; se hicieron las siguientes observaciones: a) el artículo 19 literal e) debe ajustarse a lo preceptuado por el artículo 61 literal ñ) del Código de Trabajo; b) aclarar el texto de la literal b) del artículo 39, por razón de que en la forma en que se encuentra redactado, puede ser contrario a las disposiciones contenidas en el artículo 121 del Código de Trabajo; y, c) en el artículo 40 del Pacto, debe alcararse si el salario por unidad de tiempo será pagado por mes, quincena, semana, día u horas.

CONSIDERANDO: Que la legislación guatemalteca de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales llamadas a desarrollarse en forma dinámica mediante la contratación individual o colectiva, que del examen del

71

Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo a que se refieren las presentes diligencias, se ha establecido que el mismo no contraviene, modifica o tergiversa los derechos y garantías mínimas consignadas por la ley a favor de los trabajadores, el cual de conformidad con dicha legislación tiene carácter de ley profesional, por lo que procede emitir la resolución que en derecho corresponde.

POR TANTO: Este Ministerio, con base en lo considerado y lo establecido por los artículos 49, 50, 51, 52, y 53 del Código de Trabajo; y, 2o. incisos 1), 2), 3), 4), 6) y 10) del Decreto 1117 del Congreso de la República, y con las observaciones contenidas en el Primer Considerando de esta resolución, al resolver DECLARA: Que el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, negociado y suscrito en la vía directa entre la Empresa Portuaria Nacional de Champerico y el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Portuaria Nacional de Champerico, se encuentra ajustado a la ley, por lo que puede regir legalmente entre los mismos, y el cual surtirá sus efectos por el término de dos años, computados a partir del 1o. de enero de 1981; quedando las partes signatarias del Pacto Referido, debidamente advertidas de la responsabilidad que conlleva el incumplimiento de las normas que lo integran. Notifíquese y hágase saber a la Inspección General de Trabajo, para que vele por su estricto cumplimiento, a la Dirección General de Trabajo, para su inscripción en el Registro Público, al Departamento de Asuntos Internacionales, para su conocimiento, y al Departamento de Planificación y Estadísticas del Trabajo, para que tome nota de todos los datos de orden laboral requeridos para fines estadísticos.

Lic. CARLOS ALARCON MONSANTO  
Ministro de Trabajo y Previsión Social

Lic. CARLOS PADILLA NATARENO  
Viceministro de Trabajo y Previsión Social

**NORMAS PARA LA DISTRIBUCION DE LAS UTILIDADES  
DE LA EMPRESA PORTUARIA NACIONAL DE CHAMPERICO**