PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO
SUSCRITO ENTRE
EMPRESA PORTUARIA QUETZAL Y
SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA PORTUARIA QUETZAL
-STEPQ-

CAPÍTULO PRIMERO
DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. LAS PARTES. Las partes contratantes para los efectos legales y contenido del presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo son las siguientes:

a) **LA EMPRESA PORTUARIA QUETZAL**, constituida de conformidad con el Decreto Ley 100-85, Ley Orgánica de Empresa Portuaria Quetzal y su Reglamento, contenido en el Acuerdo Gubernativo número 7-2010, de fecha 19 de enero de 2010, representada por el Gerente General, entidad a la que en lo sucesivo de este instrumento legal se denominará como "La Empresa".

b) **EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA PORTUARIA QUETZAL STEPQ**, representado por su Comité Ejecutivo, quienes actúan con fundamento en las personerías jurídicas otorgadas según Acuerdo Gubernativo número 879-90 de fecha 7 de septiembre de 1990 y que en el texto del presente cuerpo normativo será designado, "El Sindicato".

ARTÍCULO 2. PROPÓSITO DEL PACTO. El propósito general del presente Pacto es el de regular, armonizar y desarrollar las relaciones y los intereses mutuos de las partes, con el objeto de obtener mayor eficiencia en el trabajo, así como la estabilidad laboral y el bienestar de los trabajadores de la Empresa, por lo que ambas partes reconocen que sus relaciones deben regularse sobre los principios de armonía y respeto mutuo, que permitan elevar el índice de beneficios, así como la solución de los problemas laborales a base de una bien entendida equidad.

ARTÍCULO 3. LEY PROFESIONAL Y AMBITO TERRITORIAL. El presente Pacto tiene carácter de ley profesional entre la Empresa, el Sindicato y todos los trabajadores de La Empresa y los que se contraten posteriormente mediante contratos individuales o colectivos, con efecto en cualquier lugar de la República donde tenga establecidos o en el futuro establezca centros de trabajo, incluso a nivel internacional. Para los efectos del presente Pacto, debe tenerse como trabajador a la persona individual que presta sus servicios intelectuales, materiales o de ambos géneros a Empresa Portuaria Quetzal, contratada bajo el renglón presupuestario 011 (trabajador permanente).

ARTÍCULO 4. VIGENCIA DEL PACTO. El presente Pacto tendrá una vigencia de treinta y seis (36) meses, contados a partir del uno (1) de febrero del dos mil diecisiete (2017), al treinta y uno de enero (31) del dos mil veinte (2020). Ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones del siguiente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, dentro de los siguientes treinta días posteriores a la denuncia, la que se efectuará de conformidad con la ley.

ARTÍCULO 5. DERECHOS ADQUIRIDOS. Los beneficios ya otorgados y los derechos adquiridos por los trabajadores como consecuencia de convenios individuales o colectivos, costumbres, leyes, reglamentos, acuerdos y resoluciones quedan incorporados al presente Pacto y no podrán disminuirse, modificarse, tergiversarse o menoscabarse en forma alguna porque tienen carácter de irrenunciables, por consiguiente todos aquellos actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que otorgan la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y demás leyes, son Nulos Ipso Jure, aunque se expresen en Reglamentos o en cualquier otro documento.

ARTÍCULO 6. INTERPRETACIÓN DEL PACTO. Para los efectos de interpretación del contenido del presente Pacto, se debe tomar en cuenta siempre en sentido favorable a los trabajadores y fundamentalmente el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia laboral, social, económica, cultural y deportiva. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las presentes disposiciones legales y todas las relativas del derecho laboral, se interpretarán siempre en sentido favorable a los trabajadores, como lo estipula el párrafo final del Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala y el Artículo 17 del Código de Trabajo.

ARTÍCULO 7. NULIDAD DE LOS ACTOS QUE CONTRAVENGAN EL PACTO. Todas las disposiciones o actos ejecutados en contravención a las disposiciones establecidas en el presente Pacto, serán nulas de pleno derecho y facultan a la parte que se considere agraviada para acudir ante los tribunales competentes, a efecto de que así se reconozca si procediere, y se ordene restituir la situación jurídica afectada.

CAPÍTULO SEGUNDO
ASUNTOS SINDICALES

ARTÍCULO 8. RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO. La Empresa reconoce al Sindicato STEPQ como el único representante de los intereses económicos, sociales, laborales, jurídicos, recreativos, deportivos y culturales de los trabajadores afiliados al mismo y se compromete a tratar con los personeros de éste, todos los asuntos de trabajo de índole colectivo que surjan con motivo de la prestación de sus servicios. Tratará también con los personeros de éste, todos los asuntos de trabajo de orden individual o colectivo en que estén interesados los trabajadores afiliados al mismo y los trabajadores no afiliados cuando éstos así lo requieran de forma verbal o por escrito al Sindicato, quedando a criterio del Comité Ejecutivo decidir sobre la asistencia a los trabajadores no afiliados.

Sólo el Sindicato y la Empresa pueden y tienen la facultad exclusiva de negociar y utilizar el presente Pacto para el beneficio de los trabajadores de la Empresa. Le corresponde al Sindicato velar por el cumplimiento de las obligaciones, así como el ejercicio de los derechos y las acciones que provienen del presente Pacto. En consecuencia todos los asuntos Sindicales establecidos en el presente pacto, deben entenderse constituidos exclusivamente para el STEPQ.

ARTÍCULO 9. LIBERTAD SINDICAL. La Empresa y Sindicato respetarán todas las disposiciones y principios que sobre la libertad sindical establecen: la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 102 inciso q), así como lo contenido en las demás leyes de la materia, incluyendo los convenios y tratados internacionales ratificados por Guatemala. Ambas partes no podrán tomar represalia alguna en contra de los trabajadores por el solo hecho de la afiliación o separación al sindicato y no se limitará de ninguna forma el ejercicio de los derechos que confieren las leyes vigentes o que se emitan en el futuro. Se considera una grave violación al presente artículo, todo acto discriminatorio ejecutado por la Empresa o sus representantes, que tiendan a favorecer a los trabajadores sindicalizados o no sindicalizados, por lo que no podrá concederse ninguna prestación o mejora salarial de forma individual, grupo o sector laboral. En todo caso debe prevalecer el principio de igualdad consagrado en la Constitución Política de la República de Guatemala, salvo lo establecido en Convenios Internacionales y en el presente Pacto.

ARTÍCULO 10. REPRESENTANTES DE LAS PARTES PARA EL TRATAMIENTO DE ASUNTOS LABORALES. Son representantes de la Empresa y la obligan en sus relaciones laborales para con los trabajadores, los siguientes:

a) Las personas a quienes corresponda la representación legal de la Empresa conforme a su Ley Orgánica, Decreto Ley número 100-85, quienes no podrán delegarla en otra persona de la contemplada en dicha ley; y,

b) Las personas a quienes se les delegue la representación conforme a las disposiciones legales empresariales.

La Empresa deberá comunicar a los trabajadores por medio de boletines y al Sindicato por medio de oficio, dentro de los dos (2) días siguientes al nombramiento del Representante, de lo contrario el Sindicato no atenderá sus gestiones. En todo caso se tendrá como Representante de la Empresa a:
1. Miembros Titulares y Suplentes de la Junta Directiva exceptuando a los Representantes Laborales;
2. Las personas a quienes corresponda la representación legal de la Empresa conforme a su Ley Orgánica, Decreto Ley número 100-85, quienes no podrán delegarla en otra persona de la contemplada en dicha ley; y,
3. Gerentes de Áreas, Jefes de Unidades, Jefes de Departamentos y Jefes de Secciones.

Los representantes designados por la Empresa obligan a ésta en todo lo acordado entre ellos y el Sindicato.

Los únicos y legítimos Representantes del Sindicato son los Miembros del Comité Ejecutivo, por consiguiente obligan al Sindicato en todo aquello que en el ejercicio de sus funciones acuerden en sus relaciones con la Empresa.

ARTÍCULO 11. INAMOVILIDAD SINDICAL. La Empresa conviene en que todos los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo del Sindicato gozarán del derecho de inamovilidad laboral, desde el momento de su elección y hasta veinticuatro (24) meses posteriores a la entrega del cargo para el cual fueron electos.

Los Representantes de los Trabajadores ante Junta Directiva gozarán del derecho de inamovilidad laboral y hasta doce (12) meses después de la entrega de su cargo. Dichos miembros no podrán ser despedidos durante el referido periodo, a menos que incurran en causa justa de despido, debidamente comprobada por el patrono en el procedimiento de despido administrativo y en juicio ordinario ante Tribunal de Trabajo competente y el Acuerdo o Resolución no se ejecutará hasta que lo resuelto se encuentre firme.

ARTÍCULO 12. PERMISOS SINDICALES. La Empresa concederá permiso sindical por tiempo completo y con goce de salario ordinario, bonificaciones, pasos salariales y subsidios, sin disminución del derecho del reparto de utilidades a siete (7) miembros del Comité Ejecutivo siendo ellos: El Secretario General, Secretario de Organización, Secretario de Trabajo y Conflictos, Secretario de Finanzas, Secretario de Actas y Acuerdos, Secretario de Relaciones Intersindicales y un séptimo que designará el Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo del Sindicato, haciéndoselo saber por escrito a la Empresa.

Asimismo, entre los restantes Miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo, adicional a lo previsto en el Artículo 61 Literal ñ) del Código de Trabajo se concederá hasta un máximo de veinte (20) días hábiles por mes calendario. Este tiempo lo distribuirá el Comité Ejecutivo del Sindicato según sus necesidades y no es acumulativo.

ARTÍCULO 13. PERMISOS PARA CAPACITACIÓN. La Empresa se compromete a conceder licencia con goce de salario, bonificaciones, pasos salariales y subsidio sin disminución de reparto de utilidades, hasta un máximo de trescientos (300) días al año, los cuales serán distribuidos por el Sindicato entre los trabajadores afiliados al mismo sean directivos o no, para asistir a conferencias, cursillos, seminarios, congresos y otros eventos análogos de tipo sindical, dentro o fuera del país. Para su goce bastará con que el Comité Ejecutivo del Sindicato informe a la Empresa el nombre y el puesto del trabajador que gozará del permiso y los días que el mismo durará. El tiempo concedido para estos permisos no es acumulable de un año a otro.

ARTÍCULO 14. DERECHO DE INGRESAR A LOS LUGARES DE TRABAJO. Cualquier miembro del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo del Sindicato podrá ingresar en horas de trabajo a las diferentes dependencias, departamentos o secciones de la Empresa para atender cualquier conflicto que se hubiere suscitado, dando aviso previo al jefe inmediato superior.

La Empresa no impedirá el ejercicio de tal función sindical y para el efecto también concederá permiso a los trabajadores afectados en dicho conflicto, quienes previo aviso a su jefe inmediato superior, podrá tomar el tiempo prudencial para discutir el asunto dentro de su área de trabajo.

Si es negado el derecho, por medio de la denuncia y un acta del Sindicato, la Empresa pondrá en conocimiento inmediatamente de la Junta Mixta, quien deberá pronunciarse dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de conocer el hecho. Queda a salvo el derecho del Sindicato de acudir a los Tribunales después de dicho término con la contestación o no de la Junta Mixta.

ARTÍCULO 15. CUOTAS SINDICALES. El Sindicato acreditará ante la Empresa un listado de afiliados a fin de que ésta efectúe los descuentos que corresponden a las cuotas sindicales, tanto ordinarias como extraordinarias y cualesquiera otros descuentos que sean acordados en Asamblea General.

La Empresa entregará al Sindicato el monto de lo recaudado, dentro de los ocho (8) días siguientes al mes que corresponde el descuento, así como comprobante de los descuentos realizados, contra entrega de recibo.

La Empresa no hará recargo o cobro alguno por concepto de los descuentos efectuados a favor del Sindicato.

ARTÍCULO 16. VITRINAS INFORMATIVAS. La Empresa se compromete a proporcionar al Sindicato vitrinas para información sindical y promoción de sus actividades. Dichas vitrinas serán elaboradas con materiales apropiados y con cubierta de vidrio y cerrojo y en número suficiente para su ubicación en todas las gerencias, departamentos, unidades y secciones de la Empresa, incluyendo la Región Metropolitana.

Las partes se pondrán de acuerdo previamente para la construcción, ubicación, diseño, cantidad y costo. Asimismo, ambas partes se comprometen a respetar el derecho a la libre emisión del pensamiento, esto es, a no quitar la información que cada una haga a través de sus correspondientes carteleras informativas, siempre que estos no afecten los principios morales, éticos y a la dignidad de las personas, ni de la Empresa.

Las vitrinas informativas serán los únicos lugares para colocar información y manifestaciones impresas. Las llaves de las vitrinas estarán en posesión de la Gerencia Administrativa y del Sindicato.

ARTÍCULO 17. SEDE SINDICAL, MOBILIARIO Y TRANSPORTE. El Sindicato tiene derecho a continuar en posesión del edificio que actualmente utiliza como sede, así como de todo el mobiliario y equipo que posee actualmente, para lo cual la Empresa se compromete cada dos (2) años a renovar los siguientes bienes con otros de modelo reciente:
a) Tres (3) computadoras debidamente instaladas, con sus accesorios;
b) Una (1) computadora portátil;
c) Una (1) impresora láser;
d) Un (1) escáner;
e) Un (1) fax;
f) Dos (2) teléfonos de escritorio;
g) Un (1) servicio de oasis para consumo de agua pura;
h) Dos (2) vehículos tipo pick up de doble cabina, para uso del Sindicato, asegurados, a

los cuales deberá dárseles mantenimiento cada cinco mil (5,000) kilómetros. Asimismo, las reparaciones que sean necesarias en cualquier momento, tales vehículos serán sustituidos con las mismas especificaciones y de un modelo que no exceda de dos (2) años de uso y en buen estado;
i) Una cuota de combustible mensual de ciento cuarenta (140) galones distribuidos entre los dos vehículos. Adicionalmente autorizar, previa solicitud la adición de veinte (20) galones más a la cuota establecida anteriormente, cuando el Sindicato comprobare su necesidad;
j) Darle mantenimiento a dicho mobiliario y equipo periódicamente y como lo demande cada equipo atendiendo a su uso y deterioro normal; y
k) Dos (2) líneas telefónicas para lo cual la Empresa cancelará el consumo mensual de las mismas hasta un monto de cuatrocientos quetzales exactos (Q. 400.00) por cada línea.
l) Acceso a Internet para 3 computadoras de escritorio y 1 computadora portátil.

La Empresa se compromete a pagar el consumo de agua potable, energía eléctrica de la sede del Sindicato de Trabajadores de Empresa Portuaria Quetzal, -STEPQ- y a proporcionar los materiales y utensilios de limpieza.

ARTÍCULO 18. PERMISO PARA CELEBRAR ASAMBLEAS GENERALES. La Empresa por conducto de la Gerencia General autorizará el uso de un área para la celebración de Asambleas Generales Ordinarias y Extraordinarias del Sindicato y el permiso para que los afiliados asistan a la misma, siempre que se les solicite a dicha Gerencia el permiso respectivo por escrito con por lo menos veinticuatro (24) horas de anticipación, indicando la hora y el lugar en que se realizará la Asamblea de que se trate, cuidando de no afectar las actividades continuas de la Empresa.

ARTÍCULO 19. INFORMACIÓN DE LA EMPRESA PARA EL SINDICATO. Para la consecución de la armonía en las relaciones de trabajo, la Empresa se compromete a hacer llegar en un plazo de cuarenta y ocho horas al Sindicato copia de los acuerdos y disposiciones emitidas por la Gerencia General y Gerencia de Recursos Humanos que decidan sobre ascensos, permutas, traslados, la terminación de la relación de trabajo y medidas disciplinarias.

El Sindicato se compromete a no interferir en la buena administración del personal, como consecuencia de la información que se proporcione, salvo mediante el ejercicio de las acciones legales que corresponda.

CAPÍTULO TERCERO
CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

ARTÍCULO 20. JORNADAS Y TURNOS DE TRABAJO
a) **JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO:**
La jornada única continua de trabajo es la comprendida de lunes a viernes de ocho (08:00) a dieciséis (16:00) horas, con derecho a cuarenta y cinco (45) minutos para almuerzo, los cuales deberán computarse como tiempo efectivo de trabajo; a excepción del personal de campo que laborará de siete (07:00) a catorce (14:00) horas. El jefe inmediato elaborará el horario correspondiente, a efecto de no paralizar totalmente las actividades.

b) **JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO:**
Todo trabajo efectivamente realizado fuera de la jornada ordinaria se considera JORNADA EXTRAORDINARIA y debe ser remunerada o compensada de conformidad con las estipulaciones del presente Pacto, sin embargo de las cero (00:00) horas, hasta el inicio de la siguiente jornada y fines de semana será computado como tiempo doble.

c) **TURNOS DE TRABAJO:**

1. **El personal de Cheques de Mercancías, Encargados de Báscula, Controladores de Tiempo y Vigilantes Portuarios laborarán en los horarios rotativos siguientes**:

Dos Turnos: De las veintiuna treinta (21:30) horas a las siete (07:00) horas del día siguiente;
Dos Turnos: De las catorce treinta (14:30) a las veintiuna treinta (21:30) horas; y
Dos Turnos: De las siete (07:00) a las catorce treinta (14:30) horas. El último turno será computado como tiempo extraordinario, al habérsele asignado alguna actividad de parte de su jefe inmediato.

En el turno de veintiuna treinta (21:30) horas a las siete (07:00) horas del día siguiente, se les computará tres punto cinco (3.5) horas extraordinarias de trabajo y en cada turno tendrá cuarenta y cinco (45) minutos para ingerir alimentos.

La Empresa coordinará juntamente con las estibadoras por lo menos con seis (6) horas de anticipación para solicitar las recepciones de cheques al costado del buque; asimismo, se compromete a coordinar con las estibadoras la ejecución o suspensión de labores cuando esté lloviendo, para evitar accidentes y el deterioro de documentos y mercaderías.

2. **El personal Encargado de Muelles y Equipo, Supervisores y Remolcadores, trabajarán tres (3) turnos de lunes a viernes, en la siguiente forma**:

Primer Turno: De las siete (07:00) a las catorce treinta (14:30) horas;
Segundo Turno: De las catorce treinta (14:30) a las veintiuna treinta (21:30) horas; y,
Tercer Turno: De las veintiuna treinta (21:30) horas a las siete (07:00) horas del día siguiente.

En el tercer turno se les computará tres punto cinco (3.5) horas de tiempo extraordinario. Durante el fin de semana se organizarán los grupos de Remolcadores a fin de que laboren dos (2) fines de semana continuos y descansen uno (1), esto lo regulará la Gerencia de Operaciones, en la forma establecida. Cuando sean llamadas en falso se les pagará tres horas de salario extraordinario y podrán retirarse de las instalaciones de la Empresa, aún cuando se trate de redobles. Para este caso debe computarse como tiempo efectivo de trabajo extraordinario doble.

3. **El personal de Amarradores y Operadores de Maquinaria Portuaria, estarán conformados por dos (2) grupos cada uno, laborarán de la siguiente manera**:

Primer Turno: De las siete (07:00) a las catorce treinta (14:30) horas; y,
Segundo Turno: De catorce treinta (14:30) a veintiuna treinta (21:30) horas.

Para el Personal de Amarradores:

i) Una semana cada grupo, de lunes a viernes en cada horario, exceptuándose el fin de semana.

ii) El grupo que en el transcurso de la semana venga laborando el segundo turno siempre que se programen maniobras de atraque o zarpe, movimientos internos o se efectúen abastecimientos de agua o cualquier otro servicio inherente al cargo deberá cubrir también un tercer turno de veintiuna treinta (21:30) a siete (07:00) horas del día siguiente. Queda entendido que las maniobras que se realicen hasta antes de las cuatro (04:00) horas, representan para el grupo completo en cómputo de tiempo extraordinario en la forma acostumbrada desde las veintiuna treinta (21:30) horas hasta que finalice la maniobra.

Si por programación se autoriza a este grupo ausentarse de la Empresa después de las veintiuna treinta (21:30) horas y, por razones extraordinarias se requiera nuevamente de sus servicios, se les pagará el tiempo extraordinario en la forma acostumbrada, desde las veintiuna treinta (21:30) horas hasta que finalice la maniobra.

iii) El grupo que en el transcurso de la semana venga laborando el primer turno, será el que quede disponible para asistir a las maniobras de atraque o zarpe, movimientos internos, así como para efectuar abastecimientos de agua que se realice durante el fin de semana, mientras que el otro grupo sale de descanso, tomando en cuenta que por cada llamada en falso se les computarán tres (3) horas de tiempo extraordinario doble;

Para el Personal de Operadores de Maquinaria Portuaria:
i) Una semana cada grupo, de lunes a viernes en cada horario, exceptuándose el fin de semana.

ii) El grupo que en el transcurso de la semana venga laborando el segundo turno, deberá redoblar su turno de lunes a jueves si fuera necesario y laborará el día sábado y domingo de las siete (07:00) a las diecinueve (19:00) horas; el grupo que en el transcurso de la semana laboró el primer turno laborará el día viernes de veintiuna treinta (21:30) a siete (07:00) horas del día sábado, asimismo sábado y domingo de las diecinueve (19:00) a las siete (7:00) horas del día siguiente.

d) **CASOS ESPECIALES**:
En casos especiales debidamente calificados por las Gerencias, unidades, departamentos y secciones, de mutuo acuerdo con los trabajadores, y con el objeto de agilizar las actividades, se procederá de la siguiente manera:

1. Si las condiciones lo permiten, se harán dos grupos para ingerir los alimentos con el objeto de no interrumpir las actividades.

2. Se podrá disponer del período para ingerir los alimentos del siguiente personal: Controladores de Tiempo, Cheques de Mercancías, Receptores, Trabajadores de Servicios, Despachadores, Personal de Vigilancia, Remolcador, Lancha Piloto y Operadores de Maquinaria y Equipo; debiendo computarse para este caso como tiempo efectivo de trabajo, reconociéndose este período como tiempo extraordinario doble. La Empresa se compromete a dar las facilidades para que el mencionado personal pueda ingerir sus alimentos en su puesto de trabajo.

3. La Empresa podrá disponer del periodo para ingerir alimentos del personal que desempeñe los puestos de Controladores de Tiempo y los Operadores de Radio Base de la Gerencia de Seguridad Integral, debiendo computarse como tiempo extraordinario doble

4. En caso de que sea necesario establecer un nuevo pliego tarifario, la Empresa se compromete a discutir con los trabajadores interesados y el Sindicato, la posibilidad de variar las condiciones de trabajo.

5. Por cada llamada en falso se les computarán tres (3) horas de tiempo extraordinario, y podrán retirarse de las instalaciones de la Empresa, aún cuando se trate de redobles o fines de semana. Para este caso debe computarse como tiempo efectivo de trabajo extraordinario doble.

ARTÍCULO 21. PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA. La Empresa controlará la puntualidad y asistencia al trabajo de todo su personal, por los medios que estime convenientes. Los empleados deben cumplir estrictamente los horarios de trabajo y demás disposiciones contenidas en este Pacto o Reglamentos aprobados por la autoridad administrativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social competente, y que no contravengan las garantías y principios que sustentan la legislación laboral. El Sindicato coadyuvará con La Empresa para la realización de este fin.

ARTÍCULO 22. ALTERACIÓN DE LOS SISTEMAS. Los sistemas y programas de computación de la Empresa relacionados con el control de ingreso y egreso de los trabajadores no pueden alterarse, salvo casos de necesidad.

ARTÍCULO 23. ACUERDO MUTUO EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO. Las partes acuerdan que las condiciones de trabajo que rigen un contrato o relación laboral no pueden alterarse, salvo que haya acuerdo expreso entre la Empresa y el trabajador, de conformidad con el artículo 20 del Código de Trabajo.

ARTÍCULO 24. ESTABILIDAD LABORAL. Ningún trabajador podrá ser destituido, sino por causa justificada y debidamente comprobada, en consecuencia, para que un trabajador pueda ser destituido o variar sus condiciones de trabajo, previamente a aplicar la resolución o acuerdo, deben agotarse todas las instancias de conciliación previstas en este pacto, así como haberse agotado todos los recursos administrativos y judiciales ordinarios y extraordinarios establecidos por el ordenamiento legal, por lo tanto, hasta que el acuerdo o resolución se encuentre firme no podrá aplicarse. En caso existiera contradicción a lo anteriormente dispuesto, será nulo todo lo actuado por la Empresa, y como consecuencia necesaria el trabajador debe ser reinstalado en su puesto de trabajo, en iguales o mejores condiciones debiéndole pagar los salarios y prestaciones dejadas de percibir, desde la fecha del despido hasta la efectiva reinstalación a su puesto de trabajo. Si la relación laboral finaliza por jubilación o muerte, la Empresa cumplirá con el "Derecho Especial de Ingreso" contenido en el presente Pacto.

No quedan incluidos en el presente Artículo quienes desempeñen puestos de confianza, que tiene obligación de defender preferentemente los intereses de Empresa Portuaria Quetzal, así como representarla administrativa o judicialmente; asimismo los trabajadores que desempeñen puestos de libre nombramiento y remoción de acuerdo a las leyes y Reglamentos correspondientes, entre los cuales se incluyen: a) Integrantes de Junta Directiva, a excepción del titular y suplente representante de los trabajadores; b) Auditor y Sub auditor Internos; c) Gerente y Subgerente General; d) El Secretario General; e) Jefes de Unidad; f) Gerentes y Subgerentes de Área; g) Jefes de División; h) Asesores Portuarios; i) Oficial de Protección de las Instalaciones Portuarias; j) Jefe de Departamento; k) Los puestos de confianza que en el futuro se creen en la Empresa Portuaria Quetzal. En consecuencia, la Empresa Portuaria Quetzal queda en libertad de dar por terminadas las relaciones laborales y contratos sin necesidad de seguir procedimiento de despido.

ARTÍCULO 25. DIAS DE ASUETO Y PERMISOS. Además de los previstos en el Código de Trabajo y otras disposiciones favorables a los trabajadores, la Empresa conviene en otorgar los siguientes asuetos y permisos:

a) **ASUETOS ORDINARIOS**: Se reconoce como días de asueto con goce de salario y bonificación los días siguientes: el diecinueve (19) de marzo exclusivamente para los trabajadores de la Región Central, Puerto Quetzal, fiesta patronal de Puerto San José; veintiséis (26) de abril, día de las Secretarias, exclusivamente para las secretarias que fungen como tal, las que tengan plaza secretarial y las que tienen dicha profesión; diez (10) de mayo, día de las madres; diecisiete (17) de junio, día de los padres; treinta (30) de junio, día del Ejército; quince (15) de agosto exclusivamente para los trabajadores de la Región Metropolitana, fiesta patronal de la Ciudad de Guatemala; trece (13) de septiembre, día del empleado portuario; quince (15) de septiembre, día de la independencia; veinte (20) de octubre, día de la revolución; uno (01) de noviembre, día de los Santos y dieciséis (16) de noviembre, día del Aniversario de la Empresa.

b) **ASUETOS ESPECIALES**: Se reconoce como días de asueto con goce de salario y bonificaciones los siguientes: Miércoles Santo desde las cero horas (00:00) a las siete (07:00) horas del Lunes de Pascua; el uno (01) de mayo desde las siete (07:00) a las siete (07:00) horas del dos (02) de mayo; el veinticuatro (24) de diciembre, desde las cero (00:00) horas a las siete (07:00) horas del veintiséis (26) de diciembre; el treinta y uno (31) de diciembre desde las cero (00:00) horas a las siete (07:00) horas del dos (02) de enero.

c) **PERMISOS ESPECIALES:** El dieciséis (16) de abril por ser el Aniversario del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Portuaria Quetzal –STEPQ–, para todos sus afiliados de las siete (07:00) de la mañana del referido día a las siete (07:00) de la

mañana del día diecisiete (17) de abril; y,

El día del cumpleaños de cada trabajador; para los trabajadores que laboran en jornada ordinaria, cuando sea laborado por el trabajador, el permiso se correrá para el día viernes de dicha semana o el lunes de la semana siguiente. Para los trabajadores que laboren por turnos, al disfrutar este permiso especial no será descontado el sexto turno.

La Empresa deberá programar con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación los turnos correspondientes, siendo optativos los turnos extraordinarios.

ARTÍCULO 26. VACACIONES. La Empresa concederá a todos sus trabajadores un período vacacional remunerado, después de cada año de relación laboral con la misma, de acuerdo a la escala siguiente:

a) A quienes tengan de un (1) año a tres (3) años de servicio: veinte (20) días hábiles;

b) A quienes tengan de tres (3) años un (1) día a siete (7) años de servicio: veintitrés (23) días hábiles;

c) A quienes tengan de siete (7) años un (1) día a diez (10) años de servicio: veintisiete (27) días hábiles; y,

d) A quienes tengan de diez (10) años un (1) día en delante de servicio: treinta y un (31) días hábiles.

Para el cálculo del pago de períodos vencidos y vacaciones proporcionales, en el caso de indemnización, se efectuarán tomando como base el salario completo del trabajador.

El trabajador debe gozar sus vacaciones en forma ininterrumpida y solo esta obligado a dividirlas en dos partes, como máximo, cuando lo especial de las labores, la naturaleza y urgencia del servicio lo justifique.

Siempre y cuando el trabajador tenga un mínimo de ciento cincuenta (150) días trabajados en el año y por necesidad justificada, previa coordinación con el Jefe inmediato de cada área, el trabajador podrá solicitar al Departamento de Personal a cuenta de vacaciones hasta un máximo de medio periodo vacacional que le corresponda de conformidad con el presente artículo.

ARTÍCULO 27. LICENCIA CON GOCE DE SALARIO Y BONIFICACIÓN. La Empresa concederá licencia con goce de salario y bonificación a sus trabajadores en los casos y plazos siguientes:

a) Por nacimiento: tres (3) días hábiles por cada hijo;

b) Cuando el trabajador sea suspendido por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), por el tiempo que dure dicha suspensión y por la diferencia no pagada por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS);

c) En caso de fallecimiento de padre, madre, hijos, esposa y hermanos seis (6) días hábiles;

d) Por contraer matrimonio: seis (6) días hábiles;

e) La Empresa podrá conceder licencia y permisos en casos especiales debidamente justificados con goce de salario y bonificación, hasta un máximo de cinco (5) días al año no acumulables, previa solicitud escrita y coordinación con el jefe inmediato;

f) Cuando el trabajador sea suspendido por el médico de la Empresa por medio de aviso correspondiente, hasta un máximo de cinco (5) días por su prescripción médica; y,

g) Cuando un trabajador done sangre, la Empresa concederá un (1) día, previa coordinación del responsable de Servicios Médicos quien deberá comprobar posteriormente dicha acción.

Las licencias o permisos contemplados en este artículo no interrumpen la continuidad y antigüedad en el trabajo, tampoco afectan el derecho o beneficio alguno proveniente de los convenios o tratados internacionales ratificados por Guatemala, Código de Trabajo y otras leyes; así como el presente Pacto, Reglamento Interno u otras disposiciones relacionadas a éste.

ARTÍCULO 28. LICENCIA SIN GOCE DE SALARIO. La Empresa podrá conceder licencia sin goce de salario a sus trabajadores en los casos y plazos siguientes:

a) Hasta por veinticuatro (24) meses por cualquier causa justificable debidamente comprobada, siempre y cuando tenga como mínimo un (01) año de laborar para la Empresa y lo solicite con por lo menos quince (15) días de anticipación;

b) Para prestar Servicio Cívico o para el Ejercicio de la Práctica Profesional Supervisada a nivel universitario, de cualquier centro de educación media o superior, previa comprobación por escrito del plazo que va a requerir para solicitar dicha licencia; y,

c) Para quienes ocupen cargos públicos de elección popular, el tiempo que dure dicho cargo.

En ninguno de los casos mencionados en los incisos anteriores se interrumpe la relación laboral ni prescriben los derechos adquiridos por el trabajador en la Empresa.

ARTÍCULO 29. LIBERTAD DE LA EMPRESA PARA CONTRATAR Y ORGANIZAR SU PERSONAL. La Empresa tiene libertad de seleccionar, contratar y capacitar al personal que requiera para el cumplimiento de sus metas, fines y propósitos, tomando en cuenta los principios técnicos administrativos del caso de conformidad con la ley y el presente Pacto. Queda establecido que esta norma se aplicará sin menoscabo del derecho preferente que tienen los trabajadores de la Empresa para optar a un ascenso o escalafón y solamente en caso de que ninguno de los trabajadores de la Empresa cumpla con los requisitos de las plazas vacantes o nuevas que se creen, se podrá contratar personal de afuera proporcionando aviso por escrito al Sindicato. Todos y cada uno de los trabajadores de la Empresa deben cumplir con disciplina y responsabilidad con las obligaciones para las que fueron contratados, procurando el mejor rendimiento en su trabajo.

CAPÍTULO CUARTO
PROCEDIMIENTOS PARA LA PREVENCIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE ORDEN LABORAL E IMPOSICIÓN DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 30. CASOS DE CONTROVERSIAS INDIVIDUALES O COLECTIVAS. En los casos de controversias individuales o colectivas, se establece:

a) El presente capítulo tiene por objeto regular, prevenir y resolver los conflictos individuales o colectivos de orden laboral, sobre la base de justicia social y equidad;

b) La Empresa y el Sindicato para regular, prevenir y resolver los conflictos individuales o colectivos que surjan con motivo de la relación obrero patronal en la vía conciliatoria, actuarán de acuerdo a lo establecido en este Pacto y en el primer párrafo del Artículo 374 del Código de Trabajo, dejando constancia escrita de lo acordado en dicha negociación conciliatoria; y,

c) En caso de fracasar la vía conciliatoria la Empresa y los trabajadores colectiva o individualmente considerados, podrán ejercitar las acciones que estimen necesarias ante la Inspección General de Trabajo o los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

ARTÍCULO 31. GESTIÓN INICIAL PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS. Para la resolución de conflictos de carácter laboral los trabajadores deberán acudir en primer término a los correspondientes jefes inmediatos.

De no resolverse el conflicto, los trabajadores en forma personal o con ayuda del Sindicato podrán acudir ante las autoridades superiores de la Empresa, o a los funcionarios específicamente designados realizando pláticas conciliatorias que conduzcan a la solución del mismo.
Si el caso no quedare resuelto, los interesados en forma personal o por medio del Sindicato podrán someterlo a conocimiento de la Junta Mixta establecida en el presente capítulo, para que recomiende lo procedente.
De todo lo actuado deberá dejarse constancia escrita.

ARTÍCULO 32. JUNTA MIXTA. La Junta Mixta es el órgano administrativo creado por el presente Pacto cuya naturaleza es eminentemente conciliatoria, para mantener la armonía entre las partes y los trabajadores de la Empresa, en su relación obrero patronal.

Los acuerdos de Junta Mixta son de cumplimiento obligatorio para Las Partes y para los trabajadores involucrados en el conflicto y deben ejecutarse inmediatamente o en los plazos acordados.

ARTÍCULO 33. INTEGRACIÓN DE LA JUNTA MIXTA. La Junta Mixta como órgano bipartito se integra de la siguiente forma:

a) Tres (3) delegados propietarios y tres (3) suplentes, representantes de la Empresa, nombrados por la Gerencia General;

b) Tres (3) delegados propietarios del Comité Ejecutivo del Sindicato, nombrados por éste y tres (3) delegados suplentes electos por la Asamblea General del Sindicato.

Los delegados suplentes tendrán el derecho de participar en cualquier reunión en caso de que el propietario no pueda asistir. Las reuniones podrán efectuarse con la presencia de por lo menos dos (2) de los miembros de cada parte.

ARTÍCULO 34. REUNIONES DE JUNTA MIXTA. La Junta Mixta celebrará reuniones ordinarias: el día, hora y lugar que convengan sus integrantes cuando sea convocada por cualquiera de las partes o a solicitud escrita de los trabajadores interesados.

En toda reunión que celebre la Junta Mixta, deberá levantarse el acta respectiva y se entregará un ejemplar a las partes, uno a quién requirió la intervención de la misma y uno al Departamento de Personal, quien deberá extender certificación cuando sean requeridas.

ARTÍCULO 35. FACULTADES, FUNCIONES Y ATRIBUCIONES DE LA JUNTA MIXTA. Son facultades, funciones y atribuciones de la Junta Mixta:

a) Conocer, mediar, analizar, discutir y resolver sobre los asuntos que se sometan a su consideración por cualquiera de las partes o los trabajadores interesados;

b) Intervenir y prevenir con carácter de órgano conciliador, respecto a todas las diferencias que con motivo de la relación obrero patronal puedan surgir por la aplicación de este Pacto, del Reglamento General de Trabajo de la Empresa, las Leyes y Convenios Internacionales en Materia de Trabajo y Previsión Social, proponiendo las acciones que resuelvan el conflicto planteado;

c) Conocer, intervenir y mediar en todos los asuntos que le competen por la naturaleza del caso o por sus propios fines.

d) Acordar las recomendaciones necesarias para prevenir y emitir los acuerdos que resuelvan los conflictos individuales o colectivos con ocasión del trabajo.

ARTÍCULO 36. ACUERDOS DE LA JUNTA MIXTA. Los Acuerdos relativos a los asuntos que corresponden a la Junta Mixta deberán aprobarse como mínimo con el voto favorable de las dos (2) terceras partes de sus integrantes.

La Gerencia y la Sub-Gerencia General se abstendrán de coaccionar, influenciar o intervenir en las decisiones de la Junta Mixta y acatarán los Acuerdos aprobados por la misma.

ARTÍCULO 37. INTERVENCIÓN CONCILIATORIA. Cuando no exista acuerdo entre los integrantes de la Junta Mixta, ésta o el trabajador afectado deberán solicitar en el término de veinte (20) días hábiles, contados a partir de la última reunión, la intervención conciliatoria de la Inspección General de Trabajo.

Entre tanto no se agote la vía conciliatoria, la Empresa debe abstenerse de continuar el proceso administrativo respectivo.

Si esta instancia no lograse un acuerdo, el trabajador afectado queda en libertad de acudir a los órganos jurisdiccionales competentes.

ARTÍCULO 38. DISPOSICIONES ESPECIALES PARA ACORDAR SANCIONES DISCIPLINARIAS. Después que el denunciado ejerza su derecho de defensa y no desvanezca los hechos que se le imputan, si Junta Mixta acuerda la imposición de cualquier medida disciplinaria, debe tomar en cuenta los aspectos siguientes:
a) Capacidad del trabajador;
b) Eficiencia en el trabajo;
c) Tiempo de servicio;
d) Récord de trabajo;
e) Reincidencia de faltas;
f) Gravedad de la falta; y,
g) Cualquier información que se estime conveniente.

ARTÍCULO 39. PROCEDIMIENTO PARA SANCIONES DISCIPLINARIAS. La Junta Mixta para la imposición de sanciones deberá seguir lo establecido en el artículo 67 del Reglamento General de Trabajo de la Empresa Portuaria Quetzal, Acuerdo Gubernativo 949-89 y el presente Pacto Colectivo.

Las partes se comprometen a conformar una Comisión bipartita integrada por tres (3) delegados por cada una, quienes tendrán a su cargo la elaboración del Reglamento de Junta Mixta para regular su funcionamiento. Dicha comisión deberá conformarse diez (10) días después de la homologación del presente Pacto y presentar la propuesta a Junta Directiva en un plazo no mayor de treinta (30) días.

CAPÍTULO QUINTO
RÉGIMEN DE ASCENSOS

ARTÍCULO 40. DEFINICIÓN DE PLAZA VACANTE. Plaza Vacante es la causada por la terminación del contrato de trabajo de conformidad con la Ley y el presente Pacto. Se tendrá como vacantes las plazas nuevas creadas por la Empresa.

ARTÍCULO 41. INFORMACIÓN DE PLAZAS VACANTES Y NUEVAS. La Empresa se obliga a dar a conocer a todo su personal y al Sindicato por medio de circulares y listados que deberán ser colocadas en las vitrinas informativas, toda plaza nueva o vacante que se produzca y sea necesario llenar, con la información sobre las

características de dichas plazas.

Si no existiera un empleado que llene los perfiles del puesto, la Empresa y el Sindicato deberán ponerse de acuerdo para realizar una nueva convocatoria para los que deseen optar a la misma, dentro de un plazo que no exceda de treinta (30) días.

ARTÍCULO 42. DERECHO DE ASCENSO DE LOS TRABAJADORES. La Empresa reconoce el derecho de todos los trabajadores a optar a cualquier plaza vacante que se presente por el sistema de ascensos, de acuerdo a las normas que se estipulan en el presente Pacto con el propósito de fomentar:
a) Una fuerza laboral capacitada, con eficiencia y productividad;
b) Un ambiente armonioso;
c) La seguridad en el trabajo; y,
d) Fundamentalmente proporcionar a los trabajadores igualdad de oportunidades para mejorar su salario, junto a una prestación de servicios eficientes.

Las presentes normas deben constituir un método que asegure que las plazas vacantes o nuevas serán ocupadas por los trabajadores más aptos de acuerdo a los requisitos que se establecen en el presente Pacto.

ARTÍCULO 43. VÍA DE DERECHO DE ASCENSOS Y OTORGAMIENTO DE PLAZAS. Se establece como vía de derecho de ascensos y otorgamiento de plazas nuevas y/o vacantes, las acordadas con el consentimiento de la Gerencia General y el Sindicato (STEPQ), mediante un proceso selectivo de personal, procurando que sean ocupadas por los trabajadores más aptos.

Los candidatos que el Sindicato proponga para llenar las plazas vacantes y nuevas, tendrán las mismas oportunidades en igualdad de condiciones que los demás candidatos, observando para ello el artículo cuarenta y seis (46) del presente Pacto.

ARTÍCULO 44. OTORGAMIENTO DE PLAZAS VACANTES. La Empresa se compromete a llenar las plazas vacantes que se produzcan con los aspirantes a las mismas de conformidad con el presente Capítulo; si ninguno de dichos aspirantes internos llene los requisitos de la Empresa, esta podrá seleccionar el personal de nuevo ingreso ajeno a la misma.

ARTÍCULO 45. CONDICIONES PARA DETERMINAR EL DERECHO DE ASCENSO. Las condiciones a tomarse en cuenta para tener derecho a ascenso para ocupar plazas vacantes, son las siguientes:

a) **VALORACIÓN DE LA CAPACIDAD**: La capacidad será determinada mediante el conocimiento de las funciones de la plaza a la cual se aspira y en caso de empate se tendrá como prueba los documentos sobre la preparación del aspirante, títulos, diplomas o constancias y experiencias que se acredite. Se tomará en cuenta las opiniones del Jefe inmediato respectivo en coordinación con el Gerente de Área;

b) **VALORACION DE LA EFICIENCIA**: Se determinará con base a informes preexistentes de resultados obtenidos en trabajos anteriores en relación al rendimiento del aspirante (evaluación del desempeño). Así como también de la aptitud y destreza puesta de manifiesto por el aspirante a que se refiere la literal que antecede;

c) **VALORACIÓN DE LA PROXIMIDAD AL CARGO**: Se hará mediante el análisis de las funciones que corresponden a la plaza desempeñada por el trabajador aspirante y las que corresponden a la plaza vacante;

d) **VALORACIÓN DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD**: Se hará mediante la revisión al control de asistencia de los últimos seis (6) meses anteriores a la fecha de la calificación; y,

e) **VALORACIÓN DE LA ANTIGÜEDAD**: Se determinará tomando en cuenta el tiempo efectivo de servicio de cada aspirante en la Empresa. Tendrá valoración más alta el empleado que tenga más tiempo de servicio en la Unidad, Gerencia, División, Departamento o Sección donde este la vacante.

ARTÍCULO 46. MÉTODO DE PUNTUACIÓN PARA LOS ASCENSOS. Se establece el siguiente método de puntuación:

1) Capacidad de cero (0) a treinta y cinco (35) puntos;
2) Eficiencia de cero (0) a veinte (20) puntos;
3) Proximidad al cargo de cero (0) a diez (10) puntos;
4) Asistencia y puntualidad de cero (0) a diez (10) puntos;
5) Antigüedad de cero (0) a veinticinco (25) puntos;

Para tener un ascenso, se requiere una calificación final no menor o igual a setenta (70) puntos.

ARTÍCULO 47. PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES DE PLAZAS VACANTES PUBLICADAS.

a) Al existir una vacante, la Empresa y el Sindicato, acordarán otorgarla por la vía de ascensos descrita en el presente capítulo, o bien, otorgarla a alguien de nuevo ingreso, sí y sólo sí dentro de los trabajadores no existe alguien que llene el perfil de dicho puesto; y,

b) El trabajador que considere cumplir con las condiciones determinadas para ocupar la plaza vacante que se presente, podrá dentro de los quince (15) días siguientes a la fecha de la emisión de la circular respectiva presentar solicitud escrita ante el Departamento de Personal de la Empresa.

ARTÍCULO 48. EVALUACIONES Y CALIFICACIÓN DE ASCENSOS.

a) Empresa y Sindicato deberán acordar realizar los ascensos respectivos; sin necesidad de realizar evaluaciones ni calificaciones; y,

b) En caso existieran solicitudes de ascenso de trabajadores interesados, la Empresa realizará las evaluaciones de oposición correspondientes dentro de los cinco (5) días siguientes al vencimiento del plazo señalado para la recepción de solicitudes. En un plazo no mayor de cinco (5) días, Junta Mixta calificará y publicará el punteo obtenido por cada uno de los aspirantes. En caso hubieran aspirantes que se consideren afectados, estos tendrán derecho de solicitar la revisión ante la Junta Mixta dentro de los tres (3) días siguientes de conocido el resultado, la cual deberá conocer y resolver la inconformidad en un plazo que no exceda dos (2) días.

El Acuerdo de nombramiento o ascenso será emitido por la Gerencia General de la Empresa.

ARTÍCULO 49. NOMBRAMIENTO Y PAGO DE SALARIOS PARA DESEMPEÑAR OTROS PUESTOS POR AUSENCIA TEMPORAL DE SU TITULAR. Cuando ocurra una vacante temporal para un plazo no menor de dos (2) meses, el sustituto temporal será nombrado por la Empresa a propuesta del Jefe Inmediato con la anuencia del trabajador o por solicitud del laborante interesado en cubrir el puesto, entre los laborantes de la misma Unidad, Gerencia, División, Departamento o Sección cuyas plazas titulares posean mayor proximidad al cargo vacante.

El hecho de ocupar un puesto vacante por tres meses o más no implica el derecho al ascenso definitivo ni la pérdida del derecho a volver al anterior puesto o cargo. Para los puestos de confianza, será la Autoridad Administrativa Superior quien designe la persona a ocupar el puesto vacante, siempre y cuando el titular de la plaza vacante temporal para un plazo no menor de dos (2) meses se encuentre gozando de licencias sin goce de sueldo. Asimismo, se exceptúan de este beneficio las subgerencias de área y subjefaturas de departamento, quienes tienen como función principal substituir a los jefes de área o jefes de departamento y las plazas de profesional especializado III que tienen categoría de salario mayor que un jefe de departamento.

CAPÍTULO SEXTO
RÉGIMEN ECONÓMICO

ARTÍCULO 50. FORMAS DE PAGO. La Empresa se compromete a seguir realizando el pago del salario a sus trabajadores a más tardar el día veintiocho (28) de cada mes, y si esta fecha coincide con el fin de semana o asueto, se pagará el último día hábil o anterior.

ARTÍCULO 51. TIEMPO EXTRAORDINARIO. La Empresa se compromete a pagar a los trabajadores que laboren efectivamente en tiempo extraordinario, de acuerdo a la programación que elaboren para el efecto cada Gerente de Área, Jefe de División, Jefe de Unidad o Jefe de Departamento, en la forma y escala siguiente:

a) **TIEMPO EXTRAORDINARIO SIMPLE**: Se pagará con un cincuenta por ciento (50%) adicional al salario, o sea, tiempo y medio (1.5) de la hora laborada en las jornadas diurnas, mixtas y nocturnas, de lunes a viernes, como se estipula en el Artículo 47 del Reglamento General de Trabajo de la Empresa; exceptuando la jornada establecida en el inciso b) del Artículo 20 del presente Pacto; y,

b) **TIEMPO EXTRAORDINARIO DOBLE**: Se pagará con un cien por ciento (100%) adicional al salario, o sea, tiempo doble (2) de la hora laborada en días de asueto, feriados o permisos especiales o redobles en cualquier turno y en la jornada establecida en el inciso b) del Artículo 20 del presente Pacto.

ARTÍCULO 52. AJUSTE AL SALARIO INICIAL. La Empresa otorgará un incremento porcentual al salario inicial mensual a partir de que entre en vigencia el presente Pacto, por única vez, a todos sus trabajadores, equivalente al diez por ciento (10%).

Dicho incremento deberá incluirse al salario inicial establecido en el Reglamento de Clasificación de Puestos y Administración de Salarios de Empresa Portuaria Quetzal, contenido en el Acuerdo Gubernativo 52-95 del Presidente de la República y sus reformas.

ARTÍCULO 53. BONO POR ANTIGÜEDAD. La Empresa se compromete a reconocer a los trabajadores un bono por antigüedad de acuerdo a los años de trabajo en la forma siguiente:

a) De cinco (5) años un (1) día a diez (10) años: CUATROCIENTOS QUETZALES (Q. 400.00);

b) De diez (10) años un (1) día a quince (15) años: QUINIENTOS QUETZALES (Q. 500.00);
c) De quince (15) años un (1) día en adelante: SEISCIENTOS QUETZALES (Q. 600.00).

Este bono se aplicará en forma mensual a todos los trabajadores presupuestados del renglón 011, reconociendo únicamente el tiempo trabajado con la Empresa Portuaria Quetzal y con la Unidad Ejecutora del Complejo Portuario en el Litoral Pacífico (UNECPA).

ARTÍCULO 54. BONO VACACIONAL. La Empresa se obliga a pagar por concepto de Bono Vacacional a partir de la vigencia del presente Pacto, el equivalente al ciento veinticinco por ciento (125%) del salario asegurado. Dicha prestación será efectiva un día antes de que el trabajador permanente de que se trate cumpla su respectivo período vacacional, y la misma es adicional a la establecida en el Artículo 38 del Reglamento General de Trabajo de la Empresa Portuaria Quetzal.

ARTÍCULO 55. AGUINALDO Y BONIFICACIÓN ANUAL PARA LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO Y PÚBLICO. La Empresa pagará a sus trabajadores permanentes, dentro de los primeros diez (10) días del mes de diciembre de cada año, en concepto de Aguinaldo, el equivalente al ciento setenta y cinco por ciento (175%) del salario asegurado. Asimismo, dentro de los primeros diez (10) días del mes de julio de cada año, pagará a sus trabajadores permanentes en concepto de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público (Bono 14), el equivalente al ciento cincuenta por ciento (150%) del salario asegurado. Los trabajadores que no hubieren prestado sus servicios durante el período completo, devengarán únicamente la parte proporcional conforme al tiempo laborado de servicio en cada uno de los casos y en las fechas antes previstas.

ARTÍCULO 56. COMPLEMENTO DE PACTO. La Empresa pagará mensualmente a todos sus trabajadores presupuestados bajo el renglón 011 que estén laborando durante la negociación del presente Pacto, por concepto de Complemento por Pacto, la cantidad de **OCHENTA Y CINCO QUETZALES (Q.85.00)**.

ARTÍCULO 57. BONO POR RESPONSABILIDAD PORTUARIA Y BONO POR RESPONSABILIDAD Y DISPONIBILIDAD. La Empresa se compromete a continuar pagando a los trabajadores permanentes el Bono de Responsabilidad Portuaria y Bono por Responsabilidad y Disponibilidad, a partir de la vigencia del presente Pacto, de conformidad con el Reglamento respectivo.

ARTÍCULO 58. AYUDA OFTALMOLÓGICA. La Empresa se compromete a proporcionar a sus trabajadores presupuestados bajo el renglón 011, la cantidad de UN MIL SEISCIENTOS QUETZALES (Q.1,600.00), una vez al año, la cual se hará efectiva juntamente con el pago del Bono Vacacional.

ARTÍCULO 59. SUBSIDIO FAMILIAR. La Empresa se compromete a otorgar un incremento al Subsidio Familiar de QUINIENTOS QUETZALES (Q.500.00) trimestrales, para cada trabajador a partir de la vigencia del presente Pacto, para llegar a un total de CINCO MIL QUINIENTOS QUETZALES (Q. 5,500.00).

ARTÍCULO 60. VENTAJAS ECONÓMICAS. La Empresa se obliga a pagar a sus trabajadores que dejen de laborar en la misma, en concepto de ventajas económicas, un treinta por ciento (30%) que se calculará sobre la totalidad de las prestaciones e indemnizaciones a que los trabajadores tengan derecho al concluir su relación laboral. El factor de dicha prestación es el que resulta de dividir el referido treinta por ciento (30%) dentro de setenta (70) unidades, que representan el salario en los términos establecidos en el artículo noventa (90) del Código de Trabajo, dando como resultado que el total de la liquidación se multiplicará por el factor cero punto cuarenta y dos ochenta y cinco setenta y uno (0.428571) de donde resulta el treinta por ciento (30%) de ventajas económicas a que tiene derecho el trabajador.

ARTÍCULO 61. INDEMNIZACIÓN UNIVERSAL. La Empresa se compromete a pagar a todos sus trabajadores que sean despedidos por cualquier causa o a quienes voluntariamente renuncien, el cien por ciento (100%) de su indemnización, sin menoscabo de lo preceptuado en el Artículo que antecede a razón de un mes de salario por cada año trabajado, tomando como base para el cálculo el promedio del salario asegurado de los últimos seis (6) meses, haciéndolo efectivo a más tardar treinta (30) días después de que el trabajador haya cesado efectivamente en su relación de trabajo. El tiempo o relación laboral se computará desde la fecha en que el trabajador inició su relación laboral con la Empresa Portuaria Quetzal, incluyendo el tiempo trabajado con la Unidad Ejecutora del Complejo Portuario en el Litoral Pacífico UNECPA.

En los casos que sean reputados como abandono injustificable o ausencia de trabajo, la Empresa pagará la referida indemnización treinta (30) días después de que sea solicitada por el interesado o por sus beneficiarios, tomándose como fecha de conclusión de la relación laboral a partir del día en que se declaró el abandono

ausencia de labores.

ARTÍCULO 62. AUMENTOS GUBERNAMENTALES. La Empresa se compromete que a partir de la vigencia de este Pacto, proporcionará a todos sus trabajadores los aumentos que el Gobierno otorgue a los trabajadores del sector público, incluyendo sueldo base, bonificación o cualquier otro tipo de remuneración a partir de que cobre vigencia la correspondiente disposición gubernativa.

ARTÍCULO 63. UTILIDADES. La Empresa se compromete a cumplir la disposición contenida en el Artículo 24 literal e) de la Ley Orgánica de la Empresa Portuaria Quetzal, Decreto Ley 100-85, distribuyendo a los trabajadores las utilidades anuales equivalentes al porcentaje establecido en la misma. Queda establecido que la suspensión del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) no afecta el pago de las aludidas utilidades.

ARTÍCULO 64. PASO SALARIAL.
La Empresa se compromete a la observancia del Acuerdo Gubernativo número cincuenta y dos guión noventa y cinco (52-95) y sus reformas.

En el caso de los miembros del Comité Ejecutivo del STEPQ con permiso sindical que menciona el Artículo doce (12) del presente Pacto quedan exentos de evaluación del desempeño por el periodo que lo estipule la personería jurídica del Sindicato y se aplicará su paso salarial automáticamente.

ARTÍCULO 65. RECLASIFICACIÓN DE PUESTOS Y SALARIOS. La Empresa se compromete a realizar un Estudio de la Escala Salarial a que se refiere el Acuerdo Gubernativo número cincuenta y dos guión noventa y cinco (52-95) y sus reformas, tomando en cuenta que deberá incluir intervalos mínimos de CIEN QUETZALES (Q. 100.00). Asimismo a realizar un estudio de ordenamiento de funciones (reclasificación de puestos), para incentivar el desempeño de las actividades de cada trabajador.

En caso que un trabajador estuviere inconforme o considere que la clasificación o reclasificación del puesto que desempeña, no se encuentra acorde con las tareas que efectivamente realiza, podrá interponer ante Junta Mixta la revisión correspondiente en un plazo no mayor de treinta (30) días a partir que tenga conocimiento de la nueva clase de puesto.

La Junta Mixta está facultada para:

a) Conocer, tramitar y resolver las impugnaciones que se originen de la aplicación del Reglamento de Clasificación de Puestos y Administración de Salarios de la Empresa Portuaria Quetzal, dentro del plazo de treinta (30) días, contados a partir de la fecha de recepción de la impugnación; y,

b) Dictar las recomendaciones conforme al Reglamento citado las cuales se tomarán por consenso o mayoría de votos de sus integrantes.

ARTÍCULO 66. SALARIO DEVENGADO. El Salario Devengado al que se refiere el presente capítulo, es el que el trabajador tiene derecho a percibir por la prestación de sus servicios y que está integrado por: El Salario Inicial, Complemento por Pacto, Paso Salarial, el Bono por Antigüedad, Bonificación Profesional, Bono por Responsabilidad Portuaria (Operativo), Bono por Responsabilidad y Disponibilidad y la tercera parte (1/3) del Subsidio Familiar trimestral.

ARTÍCULO 67. SALARIO ASEGURADO. El Salario Asegurado al que se refiere el presente capítulo, que se utiliza para el cálculo del pago de los beneficios económicos, es el resultado de tomar como base el Salario Devengado, más la doceava parte (1/12) del Bono Vacacional, la doceava parte (1/12) de la Bonificación Anual para los Trabajadores del Sector Privado y Público (Bono 14) y la doceava parte (1/12) del Aguinaldo.

ARTÍCULO 68. CÁLCULO PARA LAS DOCEAVAS PARTES DE BONO VACACIONAL, BONIFICACIÓN ANUAL PARA LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO Y PÚBLICO Y AGUINALDO

a) **PARA EL BONO VACACIONAL:** Se tomará en cuenta el Salario Devengado multiplicado por el ciento veinticinco por ciento (125%), cuyo resultado será dividido entre doce (12) unidades;

b) **PARA LA BONIFICACIÓN ANUAL PARA LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO Y PÚBLICO:** Se tomará en cuenta el Salario Devengado multiplicado por el ciento cincuenta por ciento (150%), cuyo resultado será dividido entre doce (12) unidades; y,

c) **PARA EL AGUINALDO:** Se tomará en cuenta el Salario Devengado multiplicado por el ciento setenta y cinco por ciento (175%), cuyo resultado será dividido entre doce (12) unidades;

ARTÍCULO 69. CÁLCULO PARA EL PAGO DE BONO VACACIONAL, BONIFICACIÓN ANUAL PARA LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO Y PÚBLICO Y AGUINALDO.

a) **PARA EL BONO VACACIONAL:** Para el pago de esta prestación, la cual se hace efectiva al momento en que el trabajador adquiere el derecho a gozar su periodo vacacional, debe tomarse en cuenta la sumatoria del Salario Devengado, la doceava parte de la Bonificación Anual para los Trabajadores del Sector Privado y Público (Bono 14) y la doceava parte del Aguinaldo cuyo resultado debe dividirse entre el salario devengado; el factor obtenido debe multiplicarse por el Salario Devengado y se le suma DOSCIENTOS CINCUENTA QUETZALES (Q. 250.00) de la Bonificación Incentivo contenida en el Decreto número 37-2001, dicho resultado debe ser multiplicado por el ciento veinticinco por ciento (125%) acordado en el Artículo 54 del presente Pacto y a esta cantidad se le debe sumar CUATROCIENTOS QUETZALES (Q. 400.00) según el artículo 38 del Reglamento General de Trabajo de Empresa Portuaria Quetzal, Acuerdo Gubernativo 949-89 de la Presidencia de la República.

b) **PARA LA BONIFICACIÓN ANUAL PARA LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO Y PÚBLICO (BONO 14):** Para el pago de esta prestación, se tomará como base el promedio del Salario Devengado durante el periodo comprendido del uno de julio del año anterior, al treinta de junio del año en que se haga efectiva la prestación, para lo cual, debe tomarse en cuenta la sumatoria del Salario Devengado, la doceava parte del Bono Vacacional y la doceava parte del Aguinaldo cuyo resultado debe dividirse entre el salario devengado, el factor obtenido debe multiplicarse por el Salario Devengado, sumársele DOSCIENTOS CINCUENTA QUETZALES (Q. 250.00) de la Bonificación Incentivo contenida en el Decreto número 37-2001, dicho resultado debe ser multiplicado por el ciento cincuenta por ciento (150%) acordado en el Artículo 55 del presente Pacto.

c) **PARA EL AGUINALDO:** Para el cálculo de esta prestación, se tomará como base el Salario Devengado al treinta de noviembre de cada año, para lo cual, debe tomarse en cuenta la sumatoria del Salario Devengado, la doceava parte del Bono Vacacional y la doceava parte de la Bonificación Anual para los Trabajadores del Sector Privado y Público (Bono 14) cuyo resultado debe dividirse entre el salario devengado, el factor obtenido debe multiplicarse por el Salario Devengado, sumársele DOSCIENTOS CINCUENTA QUETZALES (Q. 250.00) de la Bonificación Incentivo contenida en el Decreto número 37-2001, dicho resultado debe ser multiplicado por el ciento setenta y cinco por ciento (175%) acordado en el Artículo 55 del presente Pacto.

CAPÍTULO SÉPTIMO
SALUD, SEGURIDAD E HIGIENE

ARTÍCULO 70. SERVICIO MÉDICO Y ODONTOLÓGICO. La Empresa se obliga a otorgar servicios médicos y odontológicos para los trabajadores, su cónyuge e hijos menores de edad, en la forma siguiente:

a) En la Región Central Servicios de la Clínica Médica con personal médico, paramédico, equipo y medicinas de las ocho (08:00) horas a las veinte (20:00) horas. Asimismo, se prestarán servicios médicos durante cuatro (4) horas diarias de las ocho (08:00) a las doce (12:00) horas en la Región Metropolitana, también se mantendrá el equipo adecuado en buenas condiciones y se dotará de los materiales necesarios con el objeto de hacer más eficiente este servicio;

b) Instalar en el interior del Recinto Portuario una sala de emergencias para primeros auxilios, dotándola de medicina y con servicio las veinticuatro (24:00) horas los siete (7) días de la semana. Dicha clínica contará con servicio de enfermería auxiliar y quedará instalada sesenta (60) días después de suscrito el presente Pacto;

c) Mantendrá los servicios odontológicos que actualmente existen para la Región Central y Región Metropolitana, por el tiempo y la forma que actualmente se presta. Sin embargo, se adquirirá un mejor equipo y se dotará de los materiales necesarios, con el objeto de hacer más eficiente este servicio;

d) Mantener las ambulancias debidamente equipadas para la prestación de los servicios de traslado de pacientes. Para el uso de dichas ambulancias, ambas partes convienen revisar el Reglamento existente (contenido en el Acuerdo de Gerencia Número 021-95 de fecha veintiocho (28) de noviembre de mil novecientos noventa y cinco (1,995), a más tardar noventa (90) días después de haberse suscrito el presente Pacto; y,

e) Para el efecto, para la prestación del otorgamiento de medicinas, la Empresa respetará las requisiciones que de las mismas haga el médico de la Empresa, manteniendo un inventario de medicamentos utilizando el presupuesto existente en ese rubro y que sean capaces de reducir la siniestralidad del seguro médico y adquirir los mismos con prontitud y de calidad, dicho inventario será revisado por la Junta Mixta cada dos (2) meses y si ésta no lo hace se nombrará dentro de los tres (3) días siguientes al nombramiento de cada una de las partes y que deberá presentar el resultado de la revisión de inventario dentro de los cinco días siguientes al que fueron nombrados.

ARTÍCULO 71. ARTÍCULOS SANITARIOS. La Empresa se compromete a proporcionar mensualmente a cada trabajador cinco (5) rollos de papel higiénico y mantener en los servicios sanitarios, jabón líquido antibacterial para el lavado de las manos; y para los trabajadores de talleres y remolcador mantener jabón quita grasa. Será la Gerencia Administrativa la encargada del cumplimiento de este servicio.

ARTÍCULO 72. UNIFORMES DE TRABAJO. La Empresa se obliga a proporcionar uniformes de trabajo durante el segundo trimestre de cada año a sus trabajadores en los diferentes lugares de trabajo, así:

Para el personal masculino: Dos (2) pares de zapatos negros y un (1) par de zapatos de otro color, según su actividad dentro de la Empresa, cuatro (4) camisas y cuatro (4) pantalones.

Para el personal femenino: Dos (2) pares de zapatos negros y un (1) par de zapatos de otro color, cuatro (4) blusas, la cantidad de pantalones y faldas según los requerimientos de cada trabajadora, los que deberán totalizar cuatro (4) prendas de vestir; además dos (2) chalecos, pudiendo realizar un intercambio para que le

entreguen un pantalón, una blusa o una falda más por cada prenda.

Serán parte integral de los uniformes para el personal masculino y femenino los siguientes elementos: Un (1) casco, un (1) chaleco reflectivo y una (1) chumpa impermeable y enguatada o una (1) capa impermeable.

Todos los uniformes deberán tener el logotipo de la Empresa y ser congruente los colores del uniforme femenino con el masculino, así como del mismo diseño y color, los cuales serán proporcionados anualmente, nombrándose en la comisión adjudicadora dos miembros del Sindicato.

Cada Gerente de Área deberá definir los requerimientos complementarios y crear las partidas presupuestarias correspondientes y la administración se encargará de supervisar la entrega y uso obligatorio de dichos uniformes.

La Empresa se compromete a mantener la existencia de veinticinco (25) cascos y chalecos para que sean prestados a personas ajenas a la Empresa, cuando soliciten ingreso al Recinto Portuario, los cuales estarán en resguardo en el kiosco de Seguridad.

ARTÍCULO 73. INSTALACIONES Y EQUIPO. La Empresa se compromete a cumplir lo siguiente:

a) Mantener existencia de tarimas en buenas condiciones y en cantidades suficientes;

b) Mejorar y mantener las áreas de terracería que actualmente se utilizan para el almacenamiento de vehículos y apilamiento de contenedores en excelentes condiciones para su uso y deberán ser mejoradas según los planes que emanen de la Unidad de Planificación y Desarrollo Portuario;

c) Darle el mantenimiento adecuado a los equipos propiedad de la Empresa; para tal efecto, la misma se obliga a mantener un stock suficiente de repuestos;

d) Mejorar y mantener equipo reciente al pañol marítimo para los equipos de buceo y ayudas a la navegación, lanchas y motores marinos más convenientes para este trabajo, además comprar chalecos salvavidas en cantidad suficiente para cada embarcación;

e) Proporcionar los ventiladores que sean necesarios y su mantenimiento en los centros de trabajo que carezcan de aire acondicionado, con sus respectivos lockers y el local para tomar sus alimentos, duchas y sanitarios suficientes de acuerdo al número de trabajadores;

f) Proporcionar transporte para el personal de la Gerencia de Operaciones de la Empresa Portuaria Quetzal, cuando laboren tiempo extraordinario;

g) Proporcionar radios para los Departamentos, Secciones y Unidades en donde sean necesarios, especialmente para el Departamento de Protección Física y la Gerencia de Operaciones;

h) Mantener y mejorar las instalaciones para todas las áreas de trabajo, con espacios específicos y adecuados para el personal;

i) Dotar y mantener de instalaciones adecuadas, equipo, servicios para los bomberos portuarios y paramédicos; y,

j) Implementar o mejorar las instalaciones de los puestos de control y vigilancia, así como de sanitarios y consumo de agua purificada y repelente.

ARTÍCULO 74. HIGIENE Y SEGURIDAD. La Empresa se compromete a través de la Gerencia de Seguridad Integral a mantener todos los servicios y centros de trabajo en condiciones adecuadas de seguridad e higiene, de conformidad con las normas administrativas de la Empresa y normas generales sobre la materia contenidas en el Código de Trabajo, en el Reglamento sobre la protección relativo a accidentes en general del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) y en todas las normas y convenios nacionales e internacionales relativos a la materia, que garanticen la efectiva aplicación de los sistemas de gestión en seguridad y salud laboral.

Por su parte, todos los trabajadores están obligados a usar el equipo de protección personal que la Empresa les proporciona para el desempeño de su trabajo y usar adecuadamente los servicios e instalaciones de la Empresa.

ARTÍCULO 75. FUNCIONES BÁSICAS EN MATERIA DE SEGURIDAD INTEGRAL. Son funciones básicas obligatorias de la Gerencia de Seguridad Integral, entre otras las siguientes:

a) Velar por el cumplimiento y aplicación de la política, objetivos, normas y todo lo relativo a seguridad;

b) Proponer Normas de Seguridad e Higiene, con audiencia a los trabajadores a través de Junta Mixta, quien deberá hacer su pronunciamiento a más tardar seis (6) días después de haberse presentado las propuestas;

c) Investigar las causas de los accidentes de trabajo que les ocurran a los trabajadores de la Empresa;

d) Velar por el cumplimiento y aplicación de normas relativas a seguridad e higiene;

e) Velar por el uso adecuado por parte del personal del equipo que se utilice en la prevención de accidentes;

f) Atender las sugerencias que sobre seguridad e higiene presenten los trabajadores de la Empresa y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS);

g) Contar y actualizar periódicamente planes de contingencias que contemple cualquier tipo de accidentes laborales o desastres naturales;

h) Promover campañas de educación entre personal de la Empresa sobre temas de seguridad e higiene y las demás que correspondan;

i) Velar porque se instalen y se mantengan adecuadamente en todos los centros de trabajo: mingitorios, sanitarios, lavamanos y duchas en cantidades relacionadas con el número de personas que en ellos laboren. Los trabajadores se comprometen a hacer uso adecuado de estos servicios;

j) Los centros de trabajo, tendrán instalados ventiladores y extractores de aire, en los lugares necesarios;

k) Reforestar las áreas verdes vigentes con árboles frutales y/o decorativos dentro del período de vigencia del presente pacto y mientras no afecte la operación del Puerto Quetzal; y,

l) Todas las actividades que por su naturaleza le corresponda.

ARTÍCULO 76. REFORESTACIÓN, JARDINIZACIÓN DE LA FINCA PORTUARIA Y CUIDADO DEL MEDIO AMBIENTE. El Sindicato y la Empresa se comprometen previo estudio de las áreas que puedan estar destinadas al desarrollo del Puerto, a impulsar acciones de conservación del medio ambiente y campañas de reforestación permanentes en la Finca Portuaria.

ARTÍCULO 77. ACUERDOS SOBRE LA PELIGROSIDAD DEL TRABAJO. La realización de labores en la Empresa por parte de los trabajadores, se ejecutarán solamente si el lugar, estado del equipo y herramientas a utilizar garantizan la seguridad del trabajador, de acuerdo a lo que para el efecto establecen las leyes y normas nacionales e internacionales relacionadas con este tema. En caso de desacuerdo entre las partes, se acudirá a la Gerencia de Seguridad Integral para que resuelva el caso. Si persiste el desacuerdo, intervendrá la Junta Mixta. En última instancia las partes podrán solicitar la intervención del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS). La Empresa velará para que los prestatarios de servicios dentro del Recinto Portuario puedan reducir y minimizar los riesgos y peligros del trabajo.

ARTÍCULO 78. DOTACIÓN DE AGUA PARA CONSUMO HUMANO. La Empresa dotará y mantendrá en los lugares de trabajo, suficiente agua potable para consumo de los trabajadores. En el caso de los trabajadores de campo, la Empresa les proporcionará recipientes adecuados para portar el vital líquido. Además instalará los filtros purificadores de agua que sean necesarios, con base a las recomendaciones de la Gerencia de Seguridad Integral. El mantenimiento de los filtros se hará con periodicidad de treinta (30) días y la Gerencia de Ingeniería y Mantenimiento será la encargada del mismo.

ARTÍCULO 79. MEDICINA PREVENTIVA Y VACUNACIÓN. La Empresa y el Sindicato gestionarán, la asesoría y las vacunas especiales para la prestación de los servicios obligatorios de:

a) Medicina preventiva a los hijos de los trabajadores desde el nacimiento hasta los diez (10) años de edad e incluirá consultas, control de crecimiento, consejos de alimentación y vacunación recomendada, según requisitos sanitarios;

b) La Empresa se compromete a realizar una campaña para prevenir el cáncer de cuello uterino de sus trabajadoras, esposas o convivientes e hijas de los trabajadores o trabajadoras, dirigida a mujeres de entre nueve (9) y cuarenta y cinco (45) años de edad, para lo cual se mantendrá en forma permanente:

b.1) Campañas de Concientización a través de medios de comunicación, cursos de capacitación y mecanismos análogos de información;

b.2) Aplicación de medidas preventivas por medio de la administración de la vacuna para prevenir el Cáncer de Cuello Uterino, en tres dosis, únicamente a las mujeres que mediante examen de laboratorio de resultado negativo al Virus del Papiloma Humano (VPH) específicamente a los tipos 6, 11, 16 y 18. La Empresa se compromete mediante un proceso de adquisición, comprar el lote de vacunas no genéricas necesarias para dicha administración; y,

b.3) Atención a través de la Clínica de la Mujer, debidamente equipada, que deberá prestar servicios ininterrumpidos de ocho (8) horas diarias de lunes a viernes por médico especializado contratado permanentemente. Dicha clínica debe contar con los siguientes insumos y equipos:

- Un video-colposcopio con pinza kevorkian para toma de biopsias;
- Una camilla para ginecología;
- Diez sillas para sala de espera;
- Una cama ortopédica;
- Un carrito de curaciones;
- Dos lámparas de cuello de ganso;
- Una computadora;
- Una impresora;

- Tres pinzas de anillos;
- Una refrigeradora de seis (6) pies para almacenamiento de vacunas;
- Dos equipos de cirugía menor;
- Un otorrinolaringoscopio eléctrico de pared;
- Un esfignomanómetro con estetoscopio;
- Un estetoscopio clínico;
- Un doopler para foco fetal;
- Un autoclave;
- Un banco giratorio;
- Cuatro espéculos metálicos;
- Un escritorio con su silla respectiva;
- Dos archivadores metálicos:
- Una olla de esterilización;
- Equipo de radiocirugía cervical;
- Asas diatérmicas de distintos tamaños; y,
- Electrodos negativos.

c) Realizar cada seis (6) meses campañas para desparasitar, tanto para los trabajadores como los familiares siguientes: padres, cónyuges o convivientes e hijos menores de edad; y,

d) Trimestralmente, la Empresa en prevención de enfermedades mandará a fumigar todas sus instalaciones.

CAPÍTULO OCTAVO
PRESTACIONES ECONÓMICO-SOCIALES

ARTÍCULO 80. SEGURO MÉDICO, DE MATERNIDAD Y DE VIDA.
I) **Seguro Médico y de Maternidad**: La Empresa se compromete a mantener un Seguro Médico para beneficio de los trabajadores y trabajadoras, dicha cobertura y de atención de maternidad, estará vigente hasta por un (1) año después de haber cesado la relación laboral en la Empresa.

Además, la Empresa se compromete a contratar los servicios de un Seguro Médico bipartito, de iguales condiciones del párrafo anterior, para el cónyuge e hijos (as) menores de edad y mayores que se encuentren discapacitados en el entendido que este segundo seguro es optativo y las primas que cubran los riesgos respectivos correrán por cuenta del trabajador en un treinta por ciento (30%) y la Empresa deberá cubrir el otro setenta por ciento (70%).

II) **Seguro de Vida**: La Empresa se compromete a mantener una Póliza de Seguro de Vida para el trabajador y la trabajadora, cuyos montos son los siguientes:
a) En caso de muerte natural, será CIEN MIL QUETZALES (Q. 100,000.00);
b) En caso de muerte accidental será de DOSCIENTOS MIL QUETZALES (Q. 200,000.00); y,
c) En caso de muerte especial o dentro de las áreas de trabajo será de TRESCIENTOS MIL QUETZALES (Q. 300,000.00).

Le corresponde a la Empresa y al Sindicato velar porque se cumpla con la prestación de este servicio; nombrarán una comisión bipartita, que supervise el cumplimiento de las coberturas por los distintos riesgos para que sean prestados con calidad, eficiencia y eficacia. La Empresa deberá integrar como titulares en las juntas de licitación para la contratación de los seguros a un (1) integrante del Comité Ejecutivo del Sindicato.

ARTÍCULO 81. CASA CUNA. La Empresa se compromete a acondicionar un local para que las madres trabajadoras alimenten a sus hijos en los períodos de lactancia y

puedan dejar a sus hijos menores de seis años durante las horas en que se encuentren trabajando al cuidado de personal médico y personal especializado. Para el efecto, la Gerencia General deberá elaborar el reglamento de funcionamiento dentro de los primeros treinta (30) días después de la homologación del presente Pacto, informando a los trabajadores.

ARTÍCULO 82. GASTOS FÚNEBRES. La Empresa se obliga a pagar en gastos funerarios en caso de fallecimiento del trabajador o trabajadora la suma de QUINCE MIL QUETZALES (Q. 15,000.00), la cual será cancelada en el orden establecido en el Artículo 35 del Reglamento General de Trabajo.

Igualmente, se obliga a proporcionar una ayuda para gastos funerarios por fallecimiento de padres, cónyuges e hijos menores o mayores de edad que sean incapaces o minusválidos, en un monto de DIEZ MIL QUETZALES (Q. 10,000.00).

Este pago se hará efectivo por el monto de la documentación contable que se presente, en todo caso la suma a cancelar no podrá ser menor a los montos detallados. Para la procedencia del pago la solicitud deberá dirigirse a la Gerencia General de la Empresa, dentro de un plazo máximo de cuatro (4) meses, contados a partir de la fecha del deceso, adjuntando la documentación siguiente:

a) Fotocopia autenticada del documento personal de identificación del solicitante;

b) Certificado de defunción del trabajador o trabajadora o familiar fallecido;

c) Fotocopia autenticada del documento personal de identificación o certificado de nacimiento del fallecido;

d) Original de la Factura contable, extendida a nombre de la persona que solicita el pago; y,

e) Fotocopia del carné de identificación tributaria extendido por la Superintendencia de Administración Tributaria a nombre del solicitante.

ARTÍCULO 83. TRANSPORTE PARA SEPELIO. La Empresa se compromete a proporcionar transporte para sepelio cuando un trabajador o trabajadora fallezca.

ARTÍCULO 84. TRANSPORTE. La Empresa se compromete a mantener y mejorar el servicio de transporte adecuado para uso de los trabajadores en las rutas ya establecidas, manteniéndolo en condiciones adecuadas.

La Empresa se compromete también a realizar la Compra de Maquinaria Portuaria de acuerdo a las necesidades descritas por la Gerencia de Operaciones antes de finalizar el presente año. Además a realizar sitios de resguardo de los vehículos de los trabajadores portuarios, fuera del recinto portuario y de proporcionar la vigilancia correspondiente para su respectiva seguridad.

ARTÍCULO 85. SERVICIO DE COMEDOR. La Empresa se compromete a mantener a favor de sus trabajadores las áreas para comedor bien equipadas y suministrar los servicios de agua y electricidad para su operación, de acuerdo al número de trabajadores que reciban el servicio. El contrato que regule la prestación de este servicio, debe incluir como condición específica que los beneficios que se otorgan al contratista deberán trasladarse en beneficios de óptima calidad por las comidas servidas.

Es entendido que por cada tiempo de servicio de comida, a cada trabajador le corresponderá pagar las cantidades siguientes: TRES QUETZALES (Q. 3.00) por desayuno; CINCO QUETZALES (Q. 5.00) por almuerzo y CUATRO QUETZALES (Q. 4.00) por cena; y la Empresa sufragará el valor complementario a cada tiempo. Asimismo, todo trabajador tiene derecho a un (1) tiempo de comida en la forma

indicada, con excepción de los trabajadores que redoblen jornada a quienes corresponderá un tiempo adicional.

Le corresponde a la Empresa y al Sindicato velar porque se cumpla el Reglamento para la prestación de este servicio y nombrarán una comisión bipartita, que supervise la buena calidad del servicio de comidas en el comedor.

CAPÍTULO NOVENO
PRESTACIONES SOCIALES

ARTÍCULO 86. IMPULSO AL DEPORTE Y A LA CULTURA. La Empresa y el Sindicato se comprometen a fomentar el deporte y la cultura entre los trabajadores en sus diferentes ramas o disciplinas organizando las actividades de acuerdo al procedimiento que para el efecto se establezca de común acuerdo, debiendo la Empresa proporcionar las áreas correspondientes y los implementos deportivos a los diferentes equipos o competidores que surjan dentro de los trabajadores y que participen en los eventos, de conformidad con el presupuesto anual de gastos, así como dar el mantenimiento necesario a las actuales instalaciones deportivas y culturales de la misma.

ARTÍCULO 87. PENSIONES Y JUBILACIONES. La Empresa velará en forma coordinada con el Sindicato y las Juntas Administradoras y de Vigilancia del Régimen de Pensiones y Jubilaciones, la revisión de los instrumentos legales que regulan el Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Personal de la Empresa Portuaria Quetzal, de tal manera que el mismo sea ágil, confiable, eficaz y que su administración sea representativa de los sectores involucrados.

Las partes también aceptan efectuar conjuntamente las modificaciones y tomar las acciones que se consideren necesarias para obtener las finalidades descritas en el párrafo anterior.

Las partes se comprometen a conformar una comisión tripartita integrada por:

a) La Empresa;
b) El Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Personal de la Empresa Portuaria Quetzal; y
c) El Sindicato

Los integrantes de dicha comisión nombrarán a tres (3) miembros titulares y tres (3) suplentes cada uno, que a su vez tendrán a su cargo la revisión y elaboración del proyecto de reformas del Reglamento de Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Personal de la Empresa Portuaria Quetzal, contenido en el Acuerdo Gubernativo número 122-94. Dicha comisión debe quedar conformada quince días después de la homologación del presente pacto.

ARTÍCULO 88. JUNTA DE VIGILANCIA. La Junta de Vigilancia tendrá por objeto supervisar y fiscalizar la prestación de los servicios de comedor, seguro médico y de maternidad, servicio médico y odontológico o cualquier otro servicio que sea contratado en el futuro para beneficio de la clase trabajadora, la cual estará integrada en forma bipartita por tres (3) delegados de la Administración, nombrados por la Gerencia General y (3) delegados del Sindicato nombrados por el Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo, la cual tendrá carácter permanente y sus integrantes deberán ser designados a partir de la vigencia del presente Pacto.

Las decisiones o sugerencias que emanen de la Junta de Vigilancia que resulten de la supervisión o fiscalización de los servicios antes indicados, serán elevadas a la Gerencia General, quien decidirá o adoptará las medidas necesarias para que los prestadores de servicios acaten dichas disposiciones.

ARTÍCULO 89. RECREACIÓN PARA LOS TRABAJADORES. Con base a un programa anual para recreación de los trabajadores elaborado por la Junta Mixta, la Empresa proporcionará transporte terrestre cuando sea necesario coordinado por la Gerencia Administrativa. La Empresa se compromete a mantener y ampliar las actuales instalaciones recreativas y elaborar un Reglamento para el buen uso de las mismas.

Para la recreación de los hijos de los trabajadores, la Empresa se compromete a rehabilitar y mejorar el área de recreación infantil que está frente a la piscina en la Colonia Portuaria.

ARTÍCULO 90. ALOJAMIENTO PARA LOS TRABAJADORES EN LA COLONIA PORTUARIA. La Empresa se compromete a proporcionar alojamiento a los trabajadores que no tengan vivienda o residencia en el Municipio del Puerto San José, departamento de Escuintla y lugares circunvecinos, de conformidad con el Reglamento para el Uso de Viviendas de la Colonia de la Empresa Portuaria Quetzal, ampliando para el efecto la Colonia Portuaria.

ARTÍCULO 91. LOTES URBANIZADOS PARA VIVIENDA DE LOS TRABAJADORES. La Empresa se compromete a adquirir ochocientos (800) lotes urbanizados, cercanos a Puerto Quetzal que serán adjudicados en beneficio de los trabajadores.

En el mismo se destinarán áreas verdes, recreativas y comerciales, clínica y servicios médicos, estación de bomberos debidamente equipada, salón social, casa cuna, establecimiento educativo y servicio de seguridad.

Los procedimientos necesarios y previos a la compra del inmueble para el destino antes indicado, deben iniciarse quince días después de la homologación del presente pacto. Los trámites para la urbanización y lotificación del inmueble relacionado, deben iniciarse quince días después de su correspondiente inscripción registral.

Quince días después de la homologación del presente Pacto, ambas partes conformarán una comisión bipartita integrada por tres (3) delegados titulares y tres (3) suplentes por cada parte, para la planificación, seguimiento y supervisión del avance en el desarrollo y culminación del proyecto.

Treinta días después de la homologación del presente Pacto, ambas partes elaborarán el Reglamento específico que determine los requisitos y el proceso mediante el cual serán adjudicados los lotes a los trabajadores.

La Empresa deberá integrar como titulares en las juntas de licitación para la compra del inmueble y su respectiva urbanización y lotificación a dos (2) integrantes del Comité Ejecutivo del Sindicato.

ARTÍCULO 92. PRESTACIÓN DE ORDEN FESTIVO. La Empresa pagará a todos los trabajadores, en la primera quincena del mes de diciembre de cada año, en concepto de prestación de orden festivo la cantidad de UN MIL DOSCIENTOS QUETZALES (Q.1,200.00).

ARTÍCULO 93. UTILIZACIÓN DE LOS SERVICIOS DE LOS TRABAJADORES. Los trabajadores contratados para prestar sus servicios a la Empresa no deberán ser destinados por su superior a la prestación de servicios ajenos a la misma.

Asimismo, ningún trabajador podrá desempeñar más de un empleo público remunerado, con excepción de quienes presten servicios de docencia o en instituciones asistenciales, siempre y cuando los horarios sean compatibles.

ARTÍCULO 94. CARNÉ DE IDENTIFICACIÓN. La Empresa extenderá a cada

trabajador un carné de identificación con su respectivo porta carné que llene las especificaciones emitidas por la Gerencia de Seguridad Integral. Su uso será obligatorio en las instalaciones de la Empresa. Cuando el trabajador extraviare el mismo, deberá plantear la denuncia a las autoridades respectivas y luego solicitar a la Empresa su reposición. La Empresa deberá recoger el carné cuando cese la relación obrero-patronal.

ARTÍCULO 95. REINGRESO DEL TRABAJADOR. El ex-trabajador que solicite reingresar a la Empresa, estará sujeto a la revisión de su expediente personal y en caso su historial sea limpio y llene todos los requisitos establecidos para optar a la plaza que solicite y esté vacante, será aceptado por la Empresa quedando exonerado del período de prueba que establece este Pacto.

ARTÍCULO 96. DERECHO ESPECIAL DE INGRESO. La Empresa otorgará derecho especial de ingreso a la plaza menor de un área específica, previo cumplimiento de los requisitos exigidos en los Reglamentos de la Empresa y el Manual para el Reclutamiento, Selección y Contratación del Personal, en el orden de exclusión establecido expresamente durante la relación laboral por el trabajador en el formulario correspondiente y en los casos siguientes:

1) **Por Fallecimiento del Trabajador:**
a) El (la) cónyuge, unido (a) de hecho o conviviente;
b) A un hijo (a); y
c) A un hermano (a) del trabajador (a) fallecido, cuando éste quede a cargo del sostenimiento de los padres o hijos menores o incapaces del trabajador.

En este caso el Acuerdo de Nombramiento se emitirá dentro del plazo de treinta (30) días a partir del fallecimiento.

2) **Por Jubilación e invalidez:** Cuando el trabajador sea acogido por el Régimen de Pensiones y Jubilaciones del personal de Empresa Portuaria Quetzal.
a) El (la) cónyuge, unido (a) de hecho o conviviente; y,
b) A un hijo (a) del trabajador (a).

Cuando un trabajador por jubilarse ya tenga un hijo (a) presupuestado, se le permitirá que ingrese a otro hijo (a) al renglón 022 (personal por contrato).

3) **Por invalidez o vejez:** Cuando el trabajador sea acogido al Programa de Invalidez, Vejez y Sobrevivencia (IVS) del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS).
a) A un hijo (a); y,
b) A un familiar que ayude al sostenimiento de la familia.

La persona designada de conformidad con los numerales anteriores deberá someterse a las pruebas que la Empresa estime necesarias, de acuerdo con el puesto que pretenda desempeñar. La calificación y supervisión de las pruebas será facultad de la Junta Mixta; y la contratación del personal será derecho exclusivo de la Empresa.

ARTÍCULO 97. PERIODO DE PRUEBA. La Empresa reconoce que el período de prueba para todo trabajador de nuevo ingreso, es de dos (2) meses.

CAPÍTULO DÉCIMO
EDUCACIÓN

ARTÍCULO 98. AYUDA PARA ÚTILES. La Empresa se compromete a otorgar ayuda para útiles escolares por cada hijo menor de edad del trabajador, una vez al año la cantidad de UN MIL QUETZALES (Q. 1,000.00). Es requisito indispensable que previo a recibir dicha prestación, el trabajador presente al Departamento de Personal la constancia de inscripción. Asimismo para continuar gozando el beneficio, al final del

año debe presentar constancia de calificaciones y asistencia, firmada y sellada por la Dirección del establecimiento educativo, caso contrario el trabajador perderá el derecho de este beneficio económico, para el ciclo escolar siguiente. Este beneficio no se duplicará si ambos padres son trabajadores de la Empresa.

ARTÍCULO 99. AYUDA EDUCATIVA PARA LOS TRABAJADORES. La Empresa se compromete a otorgar a sus trabajadores, una ayuda económica anual en la escala siguiente:
EDUCACIÓN PRIMARIA: Q. 1,000.00
EDUCACIÓN MEDIA: Q. 1,200.00
EDUCACIÓN UNIVERSITARIA: Q. 1,700.00

Es requisito indispensable que previo a recibir dicha prestación, el trabajador presente al Departamento de Personal la constancia de inscripción. Asimismo para continuar gozando el beneficio, al final del año debe presentar constancia de ser promovido al grado inmediato superior o certificación de cursos aprobados del ciclo universitario correspondiente, salvo casos fortuitos o de fuerza mayor debidamente justificados, aprobados por la Gerencia General, caso contrario el trabajador perderá el derecho de este beneficio económico, para el ciclo escolar siguiente.

ARTÍCULO 100. BECAS. La Empresa se compromete a otorgar ciento cuarenta (140) becas para los hijos menores de edad de los trabajadores que estudien en nivel primario, por un monto de QUINIENTOS QUETZALES (Q.500.00) mensuales y cien (100) becas para los hijos menores de edad de sus trabajadores que estudien en nivel secundario o universitario, por un monto de SETECIENTOS QUETZALES (Q.700.00) mensuales a partir de la vigencia del presente Pacto.

El control, adjudicación y gestión de becas, deben regirse por el Reglamento correspondiente aprobado por Junta Directiva.

ARTÍCULO 101. CAPACITACIÓN DEL PERSONAL. La Empresa se compromete, a través de su Departamento de Capacitación a:
1. Mantener un programa permanente de capacitación a su personal en sus diversas actividades, tanto en cursos que se impartirán a nivel nacional como internacional;

2. Capacitar a su personal en las diferentes ramas que el servicio requiera, velando porque el procedimiento de selección del personal a ser capacitado, se haga de manera objetiva. Los trabajadores están obligados a asistir a los cursos de entrenamiento, con disciplina y puntualidad, y los jefes de las diferentes áreas de trabajo y unidades, están obligados a nombrar a su personal para que participe;

3. Con el objeto de evitar favoritismo, las becas de capacitación para profesionales, ya sea a nivel nacional como internacional, la Empresa se compromete a analizar y discutir con la Junta Mixta, las adjudicaciones;

4. Las becas al exterior serán otorgadas tomando en cuenta el nivel académico de los trabajadores propuestos y según los requerimientos específicos de la beca a aplicar;

5. El trabajador que reciba capacitación está obligado a: Utilizar los conocimientos adquiridos en beneficio de la Empresa; Transmitir a los trabajadores de la Empresa los conocimientos; Entregar a la Empresa el material técnico para formar un archivo, especialmente de cursos en el exterior; Impartir cursos sobre la especialidad en que fue a capacitarse como un agente multiplicador, por lo menos el doble del tiempo de duración del curso;

6. Con trabajadores con experiencia en el dominio del idioma inglés, se realizará un programa permanente de capacitación para que este lenguaje sea el segundo idioma de los portuarios; y,

7. Certificar a los trabajadores en sus puestos de trabajo a través del Instituto Técnico

de Capacitación y Productividad (INTECAP) u otras entidades certificadoras correspondientes.

ARTÍCULO 102. TECNIFICACIÓN Y PROFESIONALIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES. Empresa y Sindicato se comprometen de manera conjunta o separada, indistintamente a gestionar y suscribir convenios con las instituciones técnicas o universitarias con el objeto de profesionalizar a los trabajadores de ser posible en las instalaciones de la Empresa, de conformidad con los requerimientos de los servicios portuarios.

ARTÍCULO 103. VISITAS TÉCNICAS Y PASANTIAS. La Empresa hará las gestiones necesarias, para que los trabajadores de la misma visiten puertos modernos de otros países y hará los arreglos para que en los mismos se desarrolle un programa que permita conocer el funcionamiento de dichos Puertos, debiéndose reglamentar los procedimientos a seguir, para seleccionar al personal aspirante.

ARTÍCULO 104. BIBLIOTECA DE LOS TRABAJADORES PORTUARIOS. La Empresa se compromete a mantener y mejorar la actual biblioteca donde puedan efectuar consultas tanto los hijos de los trabajadores como éstos mismos y que estudian en los niveles primario, secundario, diversificado y universitario.

ARTÍCULO 105. REGULARIZACIÓN DE LOS VEHÍCULOS. La Empresa se compromete a regularizar el buen uso de todos los vehículos de su propiedad, los cuales sólo deben ser utilizados en la jornada de trabajo. La Empresa se compromete a través de la Gerencia Administrativa a dar estricto cumplimiento al Reglamento del Uso de Vehículos de la Empresa Portuaria Quetzal para que cumpla con su cometido.

CAPÍTULO UNDÉCIMO
DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 106. DENUNCIA DEL PACTO. Denunciado este Pacto, las partes están en la obligación de negociar otro, con base al proyecto que se presente para el efecto, siempre que se llenen los requisitos legales. La denuncia debe efectuarse de conformidad con la ley, salvo que se compruebe no haber hecho la denuncia por causas de fuerza mayor o caso fortuito.

ARTÍCULO 107. GASTOS DE NEGOCIACIÓN. La Empresa se compromete a entregar al Sindicato la suma de CIENTO NOVENTA MIL QUETZALES (Q.190,000.00), los cuales se utilizarán para gastos de la negociación de la parte laboral, en un plazo no mayor de treinta (30) días a partir de la aprobación del presente Pacto por Junta Directiva de la Empresa.

ARTÍCULO 108. VIÁTICOS PARA CAPACITACIÓN SINDICAL. La Empresa continuará otorgando viáticos y gastos de transporte de ida y vuelta a los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo, para que asistan a congresos, seminarios, talleres de capacitación de carácter Sindical, organizados a nivel nacional o internacional, los cuales serán proporcionados de conformidad con el Reglamento de Viáticos de la Empresa.

Para su cumplimiento, el Sindicato de Trabajadores de Empresa Portuaria Quetzal, STEPQ deberá enviar a Gerencia General, con por lo menos cinco (5) días hábiles de anticipación, una solicitud que contenga:
a) Invitación de participación;
b) La duración del curso;
c) El nombre de los trabajadores nombrados;
d) La solicitud de asignación de local o internacional para el evento; y,
e) La fecha en que se realizará el evento.

ARTÍCULO 109. SERVICIOS PORTUARIOS PRESTADOS POR EL RÉGIMEN DE PENSIONES Y JUBILACIONES, LOS PENSIONADOS Y LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO, TODOS DE EMPRESA PORTUARIA QUETZAL. El Régimen de Pensiones y Jubilaciones de los Trabajadores de la Empresa Portuaria Quetzal, los pensionados de la misma y la Cooperativa de Ahorro y Crédito de los Trabajadores de Empresa Portuaria Quetzal, tienen derecho de preferencia y prioridad sobre cualquier otra organización, entidad o empresa, para que se les otorgue autorización en la prestación de los diferentes servicios terrestres y marítimos actuales o futuros que se establezcan en proyectos de desarrollo del Puerto.

ARTÍCULO 110. TOMA DE DECISIONES CONJUNTA. Las partes se reunirán trimestralmente, en forma bipartita, para analizar el funcionamiento de las operaciones del Puerto, con el propósito de lograr el mejor rendimiento del mismo, para lo cual se tomarán decisiones que serán de obligatorio cumplimiento. Estas reuniones se harán a distintos niveles tales como Gerencias, Jefes de Unidad, Jefes de División, Jefes de Departamento, Jefes de Sección, etc., y se dejará constancia en acta.

ARTÍCULO 111. ESCUELA PORTUARIA. La Empresa se compromete a mantener una Escuela para inducción y capacitación orientada al ambiente marítimo portuario, con el propósito de crear una base de datos de futuros empleados portuarios, con vocación de servicio, actitudes y aptitudes portuarias, así como el aprendizaje del idioma inglés como segundo lenguaje.

La Escuela debe impartir cursos en los períodos vacacionales del ciclo lectivo; dando inicio en el mes de noviembre y finalizando en la primera semana de diciembre de cada año. Dicha Escuela será exclusiva para los hijos de los trabajadores de la Empresa Portuaria Quetzal y funcionará en la Región Central.

La Gerencia de Recursos Humanos, a través del Departamento de Capacitación y con la participación de un (1) delegado del Comité Ejecutivo del Sindicato revisará el reglamento respectivo dentro de un plazo de tres (3) meses contados a partir de la vigencia del presente Pacto.

ARTÍCULO 112. POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS. La Empresa se compromete a través de la Gerencia de Recursos Humanos a definir, mantener y ejecutar una política de selección, reclutamiento, capacitación y desarrollo integral del recurso humano, acorde a la especialidad de los servicios que se prestan en las diferentes áreas de trabajo.

La definición y ejecución de dicha política no podrá contravenir lo regulado en el presente Pacto.

ARTÍCULO 113. ACTUALIZACIÓN DE REGLAMENTACIÓN. La Empresa y el Sindicato se comprometen a revisar y/o actualizar los Reglamentos en que ambas partes deben intervenir, de conformidad con esta ley profesional, en un plazo no mayor de sesenta (60) días, a partir de la homologación del presente Pacto.

ARTÍCULO 114. IMPRESIÓN DEL PACTO. La Empresa reproducirá por su cuenta la cantidad de un mil trescientos (1,300) ejemplares del presente Pacto de buena calidad, los cuales entregará al Sindicato, para que éste se encargue de distribuirlo a todos los trabajadores y pueda conservar el resto para entregar a los trabajadores de nuevo ingreso.

EN FE DE LO CUAL, firmamos el presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, en tres ejemplares, en Puerto Quetzal, Municipio de Puerto de San José, Departamento de Escuintla, el veintinueve de mayo de dos mil diecinueve, quedando un ejemplar a cada una de las partes y el tercero, que será remitido por Empresa Portuaria Quetzal

para los efectos legales consiguientes al Ministerio de Finanzas Públicas, Oficina Nacional de Servicio Civil y Ministerio de Trabajo y Previsión Social, haciendo constar que los integrantes de las Comisiones nos intercambiamos nuestra representación, la cual es suficiente de conformidad con la ley y a nuestro juicio, para el presente acto.

COMISIÓN NEGOCIADORA
EMPRESA PORTUARIA QUETZAL

COMISIÓN NEGOCIADORA
SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA PORTUARIA QUETZAL -STEPQ-