

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

ANALISIS TEORICO Y JURIDICO DEL PROYECTO
DE PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO
DISCUTIDO EN LA VIA DIRECTA ENTRE LA COMPAÑIA
"TEXAS PETROLEUM COMPANY" Y EL SINDICATO DE
TRABAJADORES DE LA REFINERIA "TEXAS PETROLEUM
COMPANY" PARA QUE RIJA A PARTIR DEL PRIMERO
DE ENERO DE 1994 AL 31 DE DICIEMBRE DE 1995

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

POR

RENE WALDEMAR HIDALGO SIERRA

Previo a optar al Grado Académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

Y a los Títulos de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, Junio de 1995

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

3201
201


**JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANO	Lic. Juan Francisco Flores Juárez
VOCAL I	Lic. Luis César López Permouth
VOCAL II	Lic. José Francisco De Mata Vela
VOCAL III	Lic. Roosevelt Guevara Padilla
VOCAL IV	Br. Edgar Orlando Najarro Vásquez
VOCAL V	Br. Carlos Leonel Rodríguez Flores
SECRETARIO	Lic. Carlos Humberto Mancio Bethancourt

**TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN
TECNICO PROFESIONAL**

DECANO	Lic. Mario Estuardo Gordillo Galindo
(en funciones)	Lic. Ricardo Alvarado Sandoval
EXAMINADOR	Lic. Rolando Segura Grajeda
EXAMINADOR	Lic. José Arturo Sierra González
EXAMINADOR	Lic. Ricardo Ambrosio Díaz Díaz
SECRETARIO	

OTA: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la Tesis". (Artículo 25 del Reglamento para los exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).



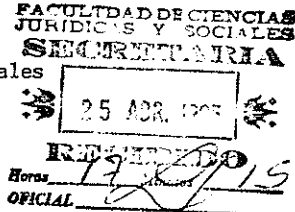
GUSTAVO BONILLA,
Y NOTARIO
X 513329.



1-263-95

Guatemala, 20 de Abril de 1995.

Licenciado
Juán Francisco Flores Juárez
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
De la Universidad de San Carlos de Guatemala.
Ciudad.



Señor Decano:

Tengo el Honor de Informarle que en cumplimiento con la providencia de fecha catorce de Septiembre de mil novecientos noventa y cuatro, procedí a Asesorar el Trabajo de Tesis del Bachiller RENE WALDEMAR HIDALGO SIERRA, titulado "ANALISIS TEORICO Y JURIDICO DEL PROYECTO DE PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO Y DISCUTIDO EN LA VIA DIRECTA ENTRE LA COMPANIA "TEXAS PETROLEUM COMPANY" Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA REFINERIA "TEXAS PETROLEUM COMPANY" PARA QUE RIJA A PARTIR DEL PRIMERO DE ENERO 1994 AL 31 DE DICIEMBRE 1995", siendo el Dictámen el siguiente:

1. El trábajo realizado denota un interés profundo en el estudio de los Pactos Colectivos de condiciones de trabajo, en especial el analizado.
2. El análisis Jurídico y Teórico de la temática objeto de estudio fué abarcado con objetividad.
3. El trabajo de tésis es buen aporte para la temática abordada.
4. Por último el trabajo relacionado cumple con los requisitos reglamentarios para el exámen público correspondiente.

Sin tro particular por el momento:

Atentamente:

Lic: Gustavo Bonilla
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES;
Guatemala, abril veintiocho, de mil novecientos noventi-
cinco. -----

Atentamente pase al Licenciado JOSE LUIS AGUILAR MENDEZ,
para que proceda a revisar el trabajo de tesis del Bachi-
ller RENE WALDEMAR HIDALGO SIERRA y en su oportunidad emi-
ta el dictamen correspondiente. -----

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ahg.-





FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
GUATEMALA

DE CIENCIAS
Y SOCIALES

Horario, Zona 12
Centroamérica

OFICIAL

18/05/95
1748-95

Guatemala, 29 de mayo de 1995

Señor Lic. Juan Francisco Flores Juárez
Decano de la Fac. de CC.JJ. y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

Despacho:

Respetuosamente me dirijo a usted, con el objeto de manifestarle que por resolución emanada de esa Decanatura, se me designó como Revisor de Tesis del Bachiller RENE WALDEMAR HIDALGO SIERRA, quien elaboró el trabajo intitulado "ANALISIS TEORICO Y JURIDICO DEL PACTO DE PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO Y DISCUTIDO EN VIA DIRECTA ENTRE LA COMPANIA "TEXAS PETROLEUM COMPANY" Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA REFINERIA "TEXAS PETROLEUM COMPANY" PARA QUE RIJA A PARTIR DEL PRIMERO DE ENERO 1994 AL 31 DE DICIEMBRE DE 1995".

El trabajo de Tesis presentado por el Bachiller HIDALGO SIERRA, se encuentra a mi juicio bien concebido y toca aspectos bastante interesantes como lo son: Aspectos doctrinarios de las diversas clases de pactos colectivos de condiciones de trabajo, los procedimientos establecidos para su discusión, un amplio análisis del Pacto Colectivo, objeto del presente trabajo, demostrando el ponente en este caso en particular, es necesaria la asesoría de un profesional del derecho que coadyuve a la negociación del referido instrumento, para lograr beneficios a favor de los trabajadores.

En consecuencia se comparten los conceptos vertidos por el señor Asesor de Tesis, en el sentido de que el trabajo presentado cumple con los requisitos establecidos en el Reglamento Técnico Profesional y Público de Tesis.

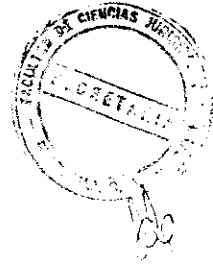
En tal virtud, emito DICTAMEN FAVORABLE para que el trabajo mencionado pueda ser discutido en el examen público de tesis, para la obtención del grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales y los Títulos Profesionales de Abogado y Notario.

Sin otro particular, me suscribo del señor Decano deferentemente,

"DID Y ENSEÑAD A TODOS"

Lic. José Luis Aguilar Méndez
Abogado y Notario

amch
archivo



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES;
Guatemala, mayo treinta y uno, de mil novecientos noventa
cinco. -----

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la
impresión del trabajo de tesis del Bachiller RENE WALDEMAR
HIDALGO SIERRA intitulado "ANALISIS TEORICO Y JURIDICO DEL
PROYECTO DE PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO Y DIS
CUTIDO EN LA VIA DIRECTA ENTRE LA COMPAÑIA "TEXAS PETROLEUM
COMPANY" Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA REFINERIA "TE
XAS PETROLEUM COMPANY" PARA QUE RIJA A PARTIR DEL PRIMERO
DE ENERO DE 1994 AL 31 DE DICIEMBRE DE 1995". Artículo 22,
del Reglamento para Exámenes Técnico Profesional y Público
de Tesis. -----

ahg.-



ACTO QUE DEDICO

A DIOS:

Creador y dador de todo.

A MIS PADRES:

René Hidalgo Ponce y Carmen Estela Sierra de Hidalgo, por que gracias a sus sacrificios y esfuerzos este sueño lo hemos hecho realidad.

A MI NOVIA :

Mónica con amor

A MIS HERMANOS:

Claudia, Carmen, Fabricio Y Helmuth, Con amor fraternal.

A MIS ABUELOS:

Especialmente A Carmen Sierra Vda. de Sterkel, con mucho cariño.

A MIS TIOS:

Especialmente a María Aída y José Clodoveo Sterkel por brindarme su cariño y apoyo incondicional.

A MIS PRIMOS:

Especialmente a Ronald Sterkel Galvez.

A LA FAMILIA:

Merida Luna, por su apoyo y cariño mostrado.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, en agradecimiento por la formación Académica y Profesional que recibí.

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

Índice General

Contenido	No. Página
CAPITULO I	
Introducción	1
Antecedentes Teóricos	3
Concepto y Definición	4
Denominaciones	5
Naturaleza Jurídica	6
Teoría del Mandato	7
Gestión de Negocios	
Estipulación para otro	9
Teoría de la Personalidad Moral	
Teoría Ecléctica	
Teoría Dualista	10
Teoría del Derecho Público	11
Contenido	
Cláusulas Normativas	12
Cláusulas Obligatorias	13
Contenido Mínimo de un Pacto Colectivo	
Disposiciones Generales	
Condiciones Generales de Trabajo	14
Régimen Escalafonario	
Derechos y Relaciones Sindicales	
Previsión y Solución de Conflictos	
Salarios y Prestaciones Económico-Sociales	15
Servicios de Salud	
Higiene y Salud	
Régimen Disciplinario	16
Disposiciones Finales	
Clases de Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo	
Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo de empresa	17
Pactos Colectivos de Industria, de Actividad	
Económica o de Régimen determinada	
Pacto Colectivo de Centro de Producción	
determinado	
Duración y Determinación de los Pactos Colectivos	18
Formas de Constituir el Pacto Colectivo de Formas de	
Trabajo	19
Vía Directa o Procedimiento Extrajudicial	

Procedimiento de Conciliación y Arbitraje	19
Sujetos del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo	20
Efectos del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo	22
Regulación Legal del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo	24

CAPITULO II

Las Disposiciones Generales	25
Análisis de las Disposiciones Generales del Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo	27
Las Partes	28
Propósito del Pacto	29
Ley Profesional	
Reconocimiento Recíproco	30
Acción Sindical	31
Inamovilidad Sindical	
Representantes de las Partes	32
Prevención de Conflictos	33
Conversaciones periódicas entre las partes	34
Condiciones Generales de Trabajo	
Análisis de las Condiciones generales de Trabajo del Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo	36
Jornadas de Trabajo	
La Jornada Ordinaria	37
La Jornada Extraordinaria	
Horas Extraordinarias de Trabajo	38
Días de Asueto	40
Asuetos Compensatorios	41
Vacaciones	
Aguinaldo	43
Licencias	44
Labores fuera de sede	45
Gastos de Hospedaje	46
Prestaciones Alimenticias	47
Regulaciones de Orden Funcional	48
Regulaciones del Despido y la Suspensión en el Trabajo	
Prestaciones por terminación de los contratos de Trabajo	51
Indemnización	
Compensación por tiempo de Servicios	
Régimen Escalonario	53

Análisis del Régimen Escalafonario del Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo	54
Derecho Escalafonario de los Trabajadores	
Definición de Plazas Vacantes definitivas y Plazas Vacantes Temporales	
Categorías Escalafonarias	55
Definición de las Calidades determinantes del Derecho al Ascenso	
Procedimientos Escalafonarios	56
Procedimiento Relativo a las Plazas Vacantes Temporales	
Respeto al Derecho Escalafonario	57

CAPITULO III

Régimen de Salarios	59
Análisis del Régimen de Salarios del Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo	61
Salarios correspondientes a las categorías Escalafonarias	
Salario en caso de Ascenso	63
✓ Salarios Correspondientes a las Vacaciones	
Anticipos de Salarios	64
Ventajas Económicas y Salarios en Especie	65
Seguridad e Higiene	66
Análisis de la Seguridad e Higiene del Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo	67
Normas de Seguridad e Higiene	68
Integridad Corporal de los Trabajadores	
Salud de los Trabajadores	70
Protección de las Pertenencias de los Trabajadores ..	71
Prestaciones Sociales	
Análisis de las Prestaciones Sociales del Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo	74
Prestaciones por Fallecimiento	
Prestaciones para casos de enfermedad y Accidentes	76
Prestaciones para casos de Privación de Libertad	77
Prestaciones de Orden Cultural	78
Prestación de Estudios de Orden Familiar	79
Prestación de Orden Recreativo	

CAPITULO IV

Las Disposiciones Finales	81
Análisis de las Disposiciones Finales del Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo	
Deducción de Cuotas Sindicales	82
Derechos Adquiridos por los Trabajadores	
Término para el cumplimiento de las Disposiciones del Pacto	83
Referencias Legales Contenidas en el Pacto	84
Violaciones al Pacto	
Duración del Pacto	85
Impresión del Pacto	86
Disposiciones Transitorias	87

CAPITULO V

Análisis de los Aspectos Nuevos en el Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, Conclusiones y Recomendaciones	
Bonos	89
Cláusula de Preferencia	90
Observadores en la Práctica y Calificación de los Exámenes	91
Prestación para pago de energía	92
Dotación de Gas Propano mensual	93
Pago del Impuesto Sobre la Renta	
Indemnización Parcial	94
Financiamiento de la Tienda de Consumo	95
Conclusiones y Recomendaciones	
Conclusiones	97
Recomendaciones	99
Bibliografía General	101

INTRODUCCION

Guillermo Cabanellas, nos indica que, Análisis es la descomposición de un todo en sus partes. Estudio de un caso. La apreciación cognoscitiva de manera sistemática y crítica.

Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo; es el que elaboran los representantes del Sindicato de Trabajadores, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba de prestarse y las demás materias relativas a este, el cual será discutido y negociado con los patronos empleadores o sus representantes.

El Presente trabajo de Tesis, comprende una análisis teórico y jurídico del Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo elaborado por el Sindicato de Trabajadores de la Refinería Texas Petroleum Company, la cual está ubicada en la ciudad de Escuintla, para que rija a partir del primero de enero de mil novecientos noventa y cuatro, al treinta y uno de diciembre de mil novecientos noventa y cinco.

Hemos dividido este análisis en cinco capítulos, de la siguiente manera:

El Primer Capítulo comprende un análisis doctrinario de lo que es el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.

El Segundo Capítulo trata sobre Las Disposiciones Generales, Las Condiciones Generales de Trabajo, y del Régimen Escalonario del Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.

El Tercer Capítulo contiene lo relativo a Régimen de Salarios, Seguridad e Higiene, Prestaciones Sociales.

El Cuarto Capítulo comprende lo relativo a las Disposiciones Finales del Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.

El Quinto Capítulo contiene un análisis de los aspectos nuevos en el Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, Conclusiones y Recomendaciones.

Finalmente he de manifestar que nuestro propósito, al elaborar el presente trabajo, es contribuir en la medida de nuestra capacidad, al estudio de esta importante Institución del Derecho del Trabajo y concretamente con el Sindicato de Trabajadores de la Refinería Texas Petroleum Company, para que les pueda servir de ayuda en la elaboración de nuevos Proyectos de Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajos, el cual podrán utilizar como una referencia plenamente identificada a sus mas caros Derechos y Obligaciones en cuanto a reglamentar las condiciones en las cuales deba de prestarse el trabajo.

RENE WALDEMAR HIDALGO SIERRA

CAPITULO I

PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO

I.1 ANTECEDENTES TEORICOS:

I.1.1. CONCEPTO Y DEFINICION:

Nuestro Código de Trabajo en su artículo 49, define al Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo como "el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba de prestarse y las demás materias relativas a ésta.

Y luego en el segundo párrafo del artículo citado, complementa su concepto, al decir: "El Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo tienen carácter de Ley Profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte".

El concepto que nuestra ley vigente desarrolla en su artículo 49, es bastante acertado y completo puesto que contiene los elementos esenciales del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.

En primer lugar destaca el requisito de la necesidad de un sindicato o asociación profesional de trabajadores, como sujeto obligado de la convención colectiva, mientras que por la parte patronal, puede ser uno o más patronos individuales o uno o varios sindicatos de empresarios los que suscriben el pacto.

También se destaca en el segundo párrafo del artículo 49, transcrito anteriormente, el carácter eminentemente normativo, equivalente a una ley profesional a la que deben adaptarse todos los contratos individuales y colectivos existentes e incluso, los que en el futuro lleguen a concertarse.

En relación a los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, se han elaborado diferentes definiciones, entre las que nos parecen más importantes citamos algunas:

Para Guillermo Cabanellas los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo son: "Los acuerdos escritos sobre normas reglamentarias de condiciones de trabajo y otras relacionadas directamente con éste, estipuladas por representantes que, por ostentar un mandato de los

I.1.3. NATURALEZA JURIDICA:

Determinar la naturaleza jurídica de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, es establecer su estructura esencial, de acuerdo con sus caracteres fundamentales, su objeto, su contenido. Es en realidad ubicar a la institución en el lugar que se considera le corresponde en el campo del derecho y que permite explicar o justificar legalmente su validez o existencia, para obtener su exacta interpretación dentro del campo jurídico.

De ahí que tal problema de su naturaleza jurídica sea de relevante importancia y ha sido motivo de serias e inagotables controversias en el campo de la doctrina, cuyo objeto es resolver la interrogante de la institución jurídica que nos ocupa, es una figura del derecho público o del derecho privado, o si el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo es una fuente de derecho objetivo o un contrato.

Este problema ha sido ampliamente explorado por los autores del derecho del trabajo y también por los civilistas; de lo cual han surgido las siguientes teorías:

A) TEORIA DEL MANDATO:

Según ésta corriente, los pactos colectivos de condiciones de trabajo son contratos privados, celebrados por representantes de los trabajadores y de él o los patronos, en el cual el sindicato de trabajadores actúa como mandatario de los trabajadores.

Se critica esta teoría porque el sindicato no puede considerarse como mandatario de los trabajadores que siendo el mandato un acto formal y expreso, la simple afiliación al mismo no puede tenerse como el otorgamiento de un poder (5).

B) GESTION DE NEGOCIOS:

Otra corriente civilista pretendió encontrar la naturaleza jurídica de los pactos colectivos en la figura de la gestión de negocios, lo que es inaceptable ya que el gestor de negocios no queda obligado personalmente y en todo pacto colectivo el sindicato es el principal obligado (6).

(5) De Ferrari, Francisco; Ob. Cit. Pág. 344.

(6) *Ibidem*; Ob. Cit. 345.

C) ESTIPULACION PARA OTRO:

Según esta teoría, el sindicato celebra el pacto colectivo en favor de terceros que vienen a serlo los trabajadores, pero nada explica sobre la parte patronal, y sigue ubicando los pactos colectivos como un contrato privado, característica común de las teorías civilistas (7).

D) TEORIA DE LA PERSONALIDAD MORAL:

En contraposición a la teoría de la Estipulación para Otro, surge la corriente de la personalidad moral, según la cual el sindicato como persona jurídica independiente y distinta de sus miembros contrata por sí y para sí; olvida esta teoría que los directamente interesados y afectados por las disposiciones del pacto colectivo son siempre los trabajadores de la empresa, afiliados o no al sindicato.

De Ferrari (8), al defender la idea del contrato entre particulares, sostiene que muchos autores han sido sorprendidos y confundidos por hecho de los aparentes efectos erga omnes de los pactos colectivos, agregando que tales efectos no existen y que se trata de un contrato entre particulares en el cual existe una cláusula prohibida para el patrono, de contratar trabajadores en condiciones menos favorables que las contenidas en el pacto colectivo y en consecuencia los terceros no tienen ninguna obligación de observar el pacto, ya que dicha obligación pesa sobre el patrono.

En relación a las ideas de De Ferrari, debemos notar que nuestra ley contempla expresamente esta prohibición y además estipula que las disposiciones del pacto colectivo, se incorporan automáticamente a los contratos de trabajo vigentes, por lo que no puede hablarse en ese sentido de que se observe el principio de la autonomía de la voluntad, característica esencial de los contratos de derecho privado.

E) TEORIA ECLECTICA:

Algunos autores sostienen que el pacto colectivo de condiciones de trabajo, tiene su origen en un negocio privado, pero que

(7) Payes, Edgar Francisco; LOS PACTOS COLECTIVOS DE EMPRESA, O DE CENTRO DE PRODUCCION DETERMINADO. Tesis de Graduación Profesional, Guatemala, 1990, Pág. 24.

(8) De Ferrari, Francisco; Ob. Cit. Pág. 151.

luego por un acto de gobierno (Homologación) adquiere carácter de norma jurídica objetiva, o sea Ley Profesional.

Los pactos colectivos son actos plurilaterales y reglamentarios con características de derecho objetivo.

En nuestra ley el acto de Homologación no es necesario para que los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo sean considerados como Ley Profesional, esto se da en los pactos colectivos de empresa o de centro de producción determinado.

Si es necesario dicho acto de Homologación, en los pactos colectivos de industria, actividad económica o región determinada, en los cuales los efectos del pacto colectivo han de extenderse con fuerza de ley para todos los patronos y trabajadores sindicalizados o no, de determinada rama de la industria, actividad económica o región del país, aún para aquellos patronos que no han participado en la negociación y por lo tanto, no han tenido la oportunidad de plantear su posición al respecto y de cuyas empresas no se ha tomado en cuenta su situación económica. Siendo tan grande y tan importante la incidencia económica de esta clase de pactos, es necesario que el ejecutivo estudie detenidamente la conveniencia o inconveniencia de su aprobación, y así mismo debe darse oportunidad para que quienes resulten perjudicados, pueda formular oposición. Los artículos 54, 55 y 56 del Código de Trabajo, Decreto Número 1441, regulan los requisitos que deben cumplirse para esta clase de pactos.

F) TEORIA DUALISTA:

Duguit y Carnelutti, citados por el Licenciado De León Díaz (9), manifiestan que los pactos colectivos de condiciones de trabajo, participan de una doble naturaleza, ya que su origen reúne las características de un contrato que surge por un acuerdo de voluntades, la de los trabajadores, representados por el sindicato; y la del patrono, acuerdo que se plasma en un conjunto de normas que reglamentan las condiciones de trabajo y que al

(9) León Díaz, Benigno José de; DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO. Tesis de Graduación Profesional. Guatemala, 1955, Pág. 63.

ser aprobadas adquieren la categoría de ley profesional, cuyo cumplimiento obligatorio se extienda más allá de los sujetos que las crearon y aprobaron.

Por lo anterior expuesto, podemos darnos cuenta que la teoría Dualista no es aceptable en Guatemala, puesto que en caso de que no se llegue a un acuerdo por medio de la vía directa, se puede dar el caso de la Huelga o el Paro, y entonces le corresponderá a un órgano Jurisdiccional decidir si la Huelga o el Paro son justos o no, por lo consiguiente ya no puede hablarse de un acuerdo de voluntades.

6) TEORIA DEL DERECHO PUBLICO:

Esta teoría parte de la base de que el Derecho Colectivo de Trabajo es Derecho Público: "El derecho colectivo del trabajo es un derecho de una clase frente al empresario y frente al Estado en consecuencia es Derecho Público" (10).

Siendo los pactos colectivos de condiciones de trabajo parte del Derecho Colectivo del Trabajo, es obvio que su naturaleza deviene en ser Derecho Público.

En lo que respecta a nuestra legislación laboral, la esencia, la naturaleza jurídica del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo es su carácter preponderantemente Normativo, es decir de Norma Jurídica, o sea el de ley en el sentido amplio de la palabra, advirtiendo que no lo es en sentido estricto; esto quiere decir que no es una ley en sí misma, sino que se equipara o asemeja a la ley formal y el Código de Trabajo de Guatemala lo reconoce expresamente, al regular en su artículo 49 último párrafo: "Que las disposiciones de los artículos 45 al 52 inclusive son aplicables al Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, en lo que fueren compatibles con la Naturaleza esencialmente normativa de éste" (11).

Pero reconocido su carácter eminentemente Normativo, no por ello puede darse por resuelto el problema doctrinal que el pacto colectivo

(10) León Díaz, Benigno José de; DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO. Tesis de Graduación Profesional. Guatemala, 1955, Pág. 64.

(11) Decreto Número 1441, del Congreso de la República. CODIGO DE TRABAJO. Guatemala. Pág. 11.

plantea en el Derecho, respecto a su naturaleza; es preciso situar estas reglas jurídicas dentro del sistema general de nuestro Derecho Positivo.

En Guatemala, no cabe duda que el legislador reconoció tácitamente como Derecho Público la naturaleza jurídica del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, y se han basado para disciplinarlo, en los sindicatos reconocidos también como órganos de Derecho Público; en efecto el artículo 210 del Código de Trabajo estipula: "Los sindicatos legalmente constituidos son personas jurídicas capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones ..." esto significa que son órganos de derecho público. Algo de suma importancia que hay que hacer notar es: La obligatoriedad que se consagra en el Código de Trabajo en su artículo 49, con respecto a los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, esta obligatoriedad del Pacto Colectivo emana de la ley y esta ley laboral es de orden público, así lo estipula el artículo 14 del Código de Trabajo que dice: "El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexo, ni de nacionalidad ..." (12).

Nuestro ordenamiento laboral sigue el criterio de considerar tanto al derecho sustantivo como adjetivo de trabajo, como rama del Derecho Público en el inciso e) del considerando III, del Código de Trabajo se dice que: "El derecho del trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo" (13).

Luego de esbozar de manera resumida las principales teorías que se han elaborado sobre la naturaleza jurídica de los pactos colectivos de condiciones de trabajo; concluimos con la siguiente afirmación: En Guatemala los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo al estar regulados por el Derecho Laboral y por el interés social que representa, se ubican dentro del Derecho Público.

(12) Decreto Número 1441, del Congreso de la República. CODIGO DE TRABAJO.
Guatemala. Págs. 4, 11, 48.

(13) *Ibidem*; Pág. 1.

1.1.4. CONTENIDO:

Los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, contienen normas de carácter objetivo, que regulan las relaciones y condiciones generales en que deba desarrollarse internamente el trabajo en la empresa en que se ha suscrito, convirtiéndose estas normas de carácter obligatorio para las partes y sus miembros. Actualmente el contenido de los Pactos Colectivos es amplio y buscan regular la totalidad de relaciones inmediatas y mediatas, incluso situaciones que hipotéticamente pudieren presentarse. El objeto del Pacto Colectivo es la regulación de las relaciones colectivas a las que deberán ajustarse las contrataciones individuales presentes y futuras, creando normas adecuadas para que el trabajo se desarrolle armónicamente.

El contenido de las convenciones colectivas no tienen limitaciones más que las establecidas en la ley, por lo que sus normas pueden convenirse con libertad por ambas partes, siempre y cuando no violen ninguna disposición legal de orden público, por que estas en relación a jerarquía están por encima de la ley profesional o pacto colectivo de condiciones de trabajo. Estos en su contenido están constituidos por cláusulas que han sido clasificadas por varios juristas del derecho del trabajo, siendo uno de ellos Krotoschin, quien las clasifica así: "A) Cláusulas Normativas; y B) Cláusulas Obligatorias" (14).

A) CLAUSULAS NORMATIVAS:

Esta clase de normas son las que constituyen la verdadera finalidad de los pactos colectivos, por lo que puede catalogárseles como esenciales en el sentido auténtico del término, es decir que son todas aquellas que fijan las condiciones de trabajo que regirán las relaciones individuales de los servicios y que son imprescindibles en todo pacto colectivo, siendo las que fijan los derechos y obligaciones que se individualizan, constituyendo en sí el contenido de una relación individual de trabajo. Dentro de estas normas tenemos las que regulan: el salario, la prestación de un servicio, jornada de trabajo, vacaciones, descansos, etc., en sí todas aquellas que obligan individualmente a trabajadores y patronos.

(14) Paiz Xula, Carlos Ronaldo; EL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO DE EMPRESA EN LA SOLUCION Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE TRABAJO. Tesis de Graduación Profesional, 1987, Pág. 23.

B) CLAUSULAS OBLIGACIONALES:

Son todas aquella normas que imponen deberes obligacionales recíprocos a las partes, con la finalidad de establecer seguridad al cumplimiento de la negociación colectiva, adquiriendo deberes cada uno de los signatarios con la aspiración de fomentar y mantener un desarrollo armonioso en las relaciones de trabajo comprometiéndose a abstenerse de medidas que tiendan a modificar el contenido de las convenciones; influir en sus miembros al respecto y apego a las cláusulas normativas del pacto; e instar al mantenimiento de una paz social en la empresa o centro de trabajo; pudiendo convenirse en cláusulas como las siguientes: No realizar huelgas o paros; las diferencias dirimir las a través de comisiones de conciliación, en fin todas aquellas normas que protejan el interés colectivo y que van dirigidas a las partes, o sea sindicatos de trabajadores y de patronos o patronos individuales, pues son estos los encargados de cumplirlas y no los trabajadores en lo individual.

I.1.4.1. CONTENIDO MINIMO DE UN PACTO COLECTIVO:

En el artículo 53 del Código de Trabajo de Guatemala (15), se establece el contenido mínimo de un pacto colectivo, aunque de una manera concreta no puede hablarse de un contenido mínimo, puesto que las condiciones de trabajo, son diferentes en cada empresa, debido a esa situación en el presente trabajo de tesis presento un contenido mínimo de carácter general que puede ser utilizado como base o punto de referencia en la discusión de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el cual es el siguiente:

A) DISPOSICIONES GENERALES:

Dentro de las disposiciones generales debe de especificarse cuales son las partes suscriptoras del pacto; las definiciones de patrono y trabajador; las leyes que rigen el derecho laboral en general y el pacto especial; quienes son representantes del patrono; quienes representan al sindicato; designación que se hace en atención al cargo en cada entidad ocupan y no simplemente por las personas que temporalmente las ocupan; su campo de aplicación; interpretación e integración del pacto; representantes sindicales; respeto mutuo entre las partes y la obligación de responder por escrito a todas las solicitudes por el mismo medio.

(15) Decreto Número 1441; Ob. Cit. Pág. 13.

B) CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO:

Las condiciones generales de trabajo dependen de cada centro de trabajo, ya que cada rama de la producción o empresa tienen condiciones especiales que deben regularse en forma igualmente especial, pero de una forma general debe contener las siguientes estipulaciones: lo relativo a cambio de condiciones de trabajo; lugar en que debe realizarse el trabajo; número necesario de trabajadores en cada labor; límites de las jornadas; jornadas de trabajo; descansos; asuetos; pago de horas extraordinarias; viáticos; cursos de capacitación que interesen implementarse; equipo; herramientas de trabajo; y otros aspectos que deseen regularse.

C) REGIMEN ESCALAFONARIO:

Escalafón no es una acepción laboral, pero se utiliza en los Pactos Colectivos para determinar los ascensos de los trabajadores a categorías o plazas mejor remuneradas, con lo que se pretende la promoción de éstos y la superación de la productividad empresarial, siendo los trabajadores idóneos los que las ocuparán en base a pruebas que sustentarán y que determinarán sus capacidades, siendo este un sistema de justicia y equidad, siempre y cuando se lleven a cabo con la intervención y vigilancia del sindicato para asegurar la imparcialidad por parte de la empresa.

D) DERECHOS Y RELACIONES SINDICALES:

Es de suma importancia su inclusión en los Pactos Colectivos por ser un medio de garantía de la libertad sindical dentro y fuera del centro de trabajo, previniendo que la parte patronal tome represalias contra dirigentes y afiliados; y así también de que el sindicato tome medidas en contra de aquellos trabajadores que no están afiliados al mismo. Este capítulo debe contener lo relativo a: La discusión de asuntos de carácter colectivo, facilidades a los directivos sindicales de carácter colectivo, facilidades a los directivos sindicales para su movilización, inamovilidad a los miembros del comité ejecutivo, permisos para recurrir a eventos sindicales, permiso para la preparación y discusión del pacto colectivo, etc.

E) PREVISION Y SOLUCION DE CONFLICTOS:

El mecanismo idóneo para prevenir y solucionar conflictos es la integración de una junta mixta, la cual debe ser integrada por

representantes de los trabajadores o sea el sindicato de trabajadores y la empresa; quienes estudiarán y resolverán todos aquellos problemas tanto de carácter individual como colectivo, quienes deben poseer amplias facultades para resolver en definitiva cualquier problema suscitado, cuyas decisiones deben ser tomadas por unanimidad y toda resolución se hará constar en acta suscrita por los miembros sindicales y patronales.

F) SALARIOS Y PRESTACIONES ECONOMICOS-SOCIALES:

El salario es la retribución que el obrero percibe a cambio de su trabajo proporcional a un patrono en virtud de un contrato individual o colectivo de trabajo. Siendo este uno de los puntos más álgidos en la discusión de un Pacto Colectivo, por el impacto económico que representa a la empresa o patrono individual, como el beneficio que significa al trabajador por el salario su principal ingreso con el cual tratará de satisfacer las más ingentes necesidades de su familia.

Así también se puede incluir acá prestaciones como las siguientes: Anticipos de Salarios; Préstamos a Bajo Interés o sin Interés alguno; Seguro de Vida y de Accidentes de Trabajo; Pago de Salarios por suspensión debido a enfermedad, etc. y en fin todas aquellas que tiendan a proporcionar un beneficio de carácter económico al trabajador.

G) SERVICIOS DE SALUD:

Los trabajadores deben de prestar sus servicios en un estado de salud-orgánicamente normal, por lo que es necesario contar en el centro de trabajo con servicio médico curativo y preventivo; medicina; servicio oftalmológico; y servicio odontológico, esto con el fin de evitar enfermedades que obliguen al trabajador a hospitalizarse, lo que será de beneficio para la producción y en sí para el trabajador.

H) HIGIENE Y SALUD:

Este aspecto es de suma importancia, su finalidad consiste en velar por que las actividades laborales se desarrollen bajo condiciones que permitan el normal desarrollo de la actividad productiva, la que debe realizarse con respecto a medidas de seguridad con el objeto de evitar los riesgos de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, que representará beneficio para el capital y el trabajo. La finalidad perseguida puede obtenerse si se sujeta a las disposiciones del Reglamento de Higiene y Seguridad y todas las disposiciones internas que persigan dicho fin.

I) REGIMEN DISCIPLINARIO:

Este es necesario para el buen funcionamiento de la empresa y para el mantenimiento de una relación armoniosa, apegada a la legislación laboral mediante el cual las diferencias surgidas entre patronos y trabajadores de carácter individual producto de faltas cometidas por los últimos deben resolverse mediante el diálogo y las sanciones impuestas deben ser ecuanímes, tomando en cuenta aspectos como: comportamiento, antigüedad, hoja de servicio, no reincidencia y en todas aquellas circunstancias que atenúen la sensación en pro de una buena relación obrero-patronal. Siendo en la práctica el mecanismo utilizado la Junta Mixta, mediante la cual se resuelve cada caso concreto surgido en las relaciones de trabajo.

J) DISPOSICIONES FINALES:

Aquí se ubican todas aquellas cláusulas de carácter obligatorio para las partes signatarias como son: la nulidad de los actos realizados por las partes en contramención a las disposiciones del pacto; las contravenciones de las disposiciones legales; vigencia; forma y tiempo de negociar el próximo pacto. En si todas aquellas normas que regulen obligaciones de las partes y no de los trabajadores en lo individual. En Guatemala los Sindicatos que han logrado sobrevivir y se han constituido en organizaciones permanentes, han logrado un contenido amplio de beneficio a sus afiliados y demás trabajadores que no pertenecen a la organización que los convierte en verdaderas leyes profesionales obteniendo significativos logros dignos de elogio, constituyéndose en fuente formal del derecho laboral.

I.1.5 CLASES DE PACTOS COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO:

Son varias las clasificaciones de los pactos colectivos que encontraremos en la doctrina y legislación comparada, por ejemplo las clasificaciones que atienden a sus cláusulas y su duración, basadas en producción, por su origen o génesis, por el sujeto y órgano de elaboración, y otros más, pero dando el enfoque práctico de nuestra monografía analizaremos la clasificación según la legislación guatemalteca.

El Licenciado Guzmán Cortinas (16) presenta la siguiente clasificación:

A) PACTOS COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO DE EMPRESA:

"Esta clasificación obedece al ámbito funcional de su extensión y son aquellos pactos colectivos de condiciones de trabajo que se aplican únicamente al conjunto de trabajadores dedicados a la actividad que se concreta en un conjunto económico determinado, o sea una determinada unidad económica de producción". En el presente trabajo de tesis trataremos sobre esta clase de pactos, que son los que con más frecuencia se discuten y aprueban en la práctica.

B) PACTOS COLECTIVOS DE INDUSTRIA, DE ACTIVIDAD ECONOMICA O DE REGION DETERMINADA:

"Los de industria o de actividad económica, obedecen a un criterio funcional, los primeros se aplican por ramas de producción, o sea a cuantas empresas se desenvuelven en la actividad a que el pacto hace referencia y en cuanto a los pactos de actividad económica, que regulan nuestra ley, dicha denominación es genérica y abarcaría a la primera clasificación mencionada, creemos que el legislador quiso indicar la posibilidad de extensión en el ámbito de aplicación de los pactos en un momento dado a toda una actividad económica determinada (bancaria, comercial, agropecuaria, etc.)" (17).

"Respecto a los pactos colectivos de región determinada, que obedecen a un criterio territorial de clasificación, son aquellos cuya aplicación puede extenderse a un ámbito territorial determinado, sea municipal, departamental, o interdepartamental, o a un nivel Nacional y que abarquen las diferentes regiones que emplean trabajadores en actividades económicas similares" (18).

C) PACTO COLECTIVO DE CENTRO DE PRODUCCION DETERMINADO:

El Licenciado Edgar Francisco Payes (19), dice que es aquel que se limita a un centro de trabajo

(16) Guzmán Cortinas, Maynor Salvador; Ob. Cit. Pág. 7.

(17) *Ibidem*; Ob. Cit. Pág. 8.

(18) *Ibidem*; Ob. Cit. Pág. 8.

(19) Payes Edgar Francisco; Ob. Cit. Pág. 7.

determinado, sin importar que la empresa de que se trate tenga otros centros de producción, es decir, que el pacto no abarca la totalidad de una empresa, sino solamente un centro de producción.

Nuestro Código de Trabajo lo tiene comprendido junto con el pacto colectivo de empresa; en el Capítulo III, Sección I (20), mi intención de separarlo se debe a que considero que este Pacto, que en la práctica no es usual; tiende a desunir a la clase trabajadora, los vuelve demasiados sectaristas, conlleva a situaciones de intereses individuales.

I.1.6. DURACION Y TERMINACION DE LOS PACTOS COLECTIVOS:

Nuestra legislación laboral fija para los pactos colectivos ordinarios en el Artículo 53 de Código de Trabajo un plazo mínimo de un año y un máximo de tres años de duración. Y para los pactos colectivos regula en el Artículo 55, un mínimo de un año y un máximo de cinco de duración. Esto se hace con el objeto de estabilizar las relaciones obrero-patronales y lograr así que durante un periodo de tiempo determinado reine la armonía entre los factores de la producción.

En cuanto a la duración considero que es un concepto relativo y no absoluto, ya que no quiere decir que al vencerse la duración o plazo de vigencia del pacto, las condiciones de trabajo de hecho vuelven a su estado anterior a la fecha de la suscripción del pacto. Cuando el pacto colectivo termina su periodo, esta finalización de la duración solo tiene efectos en cuanto esto constituye para las partes de negociar otro pacto colectivo. Así lo regula nuestra legislación laboral en el último párrafo del Artículo 53, del Código de Trabajo que establece: "La denuncia de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, no implica la terminación ni disminución de los beneficios contenidos en este; siendo su único efectos, dejar en libertad a las partes para negociar un nuevo pacto".

En cuanto a la terminación de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, nuestra legislación laboral regula dos formas de terminación: a) Por vencimiento del plazo fijado en el pacto; y b) Por denuncia.

Por vencimiento de plazo fijado; lógicamente se entiende que transcurrido el plazo de duración del pacto colectivo, fijado por las partes o el establecido en la ley cuando estas no lo hacen, dicho pacto se extingue en forma automática; pero puede estipularse que dicho pacto se prorrogue

(20) Decreto Número 1441. Ob. Cit. Pág. 11.

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

no obstante el vencimiento del plazo por un periodo igual si ninguna de las partes lo denuncia por lo menos con un mes de anticipación, así lo establece el citado Artículo 53, inciso b), segundo párrafo del Código de Trabajo.

La Denuncia de un pacto colectivo, es un acto unilateral de manifestación de voluntad de las partes, que tienen por objeto hacer que terminen los pactos colectivos y evitar como consecuencia la prorrogación automática de los mismos por un periodo de tiempo igual al estipulado.

En la Doctrina, se señalan otras dos formas de terminación de los pactos colectivos: a) Por terminación de la obra; y b) Por mutuo consentimiento. En cuanto a la primera aún cuando nuestra legislación no la señala expresamente, es lógico que cuando las partes han celebrado el Pacto para que rija durante la realización de una obra determinada, la terminación de esta necesariamente implica la extinción del pacto colectivo. Y finalmente en doctrina se acepta que conforme a los principios generales del Derecho, las partes pueden por mutuo consentimiento poner fin a un pacto colectivo. Estos motivos están contemplados en nuestra legislación laboral en el Artículo 86, incisos a) y c) del Código de Trabajo; pero para la terminación de los contratos colectivos el cual no tiene la misma naturaleza jurídica que el pacto colectivo, por lo consiguiente no es aceptado en nuestro medio; se puede pactar la extinción o bien desistirse de algunas cláusulas de tipo obligacional, pero nunca del contenido normativo, ya que una vez obtenidas ciertas condiciones de trabajo, estas han de mantenerse aun y cuando se diera la disolución del sindicato.

Podemos concluir diciendo: que las formas enumeradas constituyen procedimientos normales de terminación de los pactos colectivos y dependen de la voluntad de las partes. Pero puede ocurrir que esta terminación de los pactos colectivos sea no por voluntad de las partes, sino por causas anormales o extraordinarias que acarreen como consecuencia el cierre de la empresa y como efecto la imposibilidad del cumplimiento del pacto; estas serían por ejemplo: el caso fortuito, la fuerza mayor, la quiebra o liquidación judicial o extra judicial de la empresa, motivos estos que están contemplados en nuestra legislación laboral para la terminación de los contratos colectivos en el Artículo 85, inciso b) del Código de Trabajo; pero por ser compatibles podrían ser aplicables a los pactos colectivos de condiciones de trabajo y se rigen por las disposiciones de derecho común.

I.2. FORMAS DE CONSTITUIR EL PACTO COLECTIVO DE FORMAS DE TRABAJO:

En nuestra legislación laboral los procedimientos para la constitución de los pactos colectivos son tres: 1o) La Vía Directa; 2o) Procedimiento de Conciliación; 3o) Procedimiento a través del Arbitraje.

La vía directa o procedimiento extrajudicial se encuentra regulando en el último párrafo del Artículo 51 del Código de Trabajo y los otros dos procedimientos los remite nuestro Código Laboral a lo estipulado por el título duodécimo, en los Artículos 377 y 397 que se relacionan con la conciliación y el arbitraje respectivamente, para la solución de los conflictos colectivos de carácter económico social (21).

Estos dos últimos procedimientos son de carácter judicial, porque para su solución interviene un tribunal colegiado que está organizado en forma permanente en cada tribunal de trabajo y previsión social o tribunal que conozca en materia laboral.

Este tribunal colegiado se integrara con un delegado titular y tres suplentes por parte de los trabajadores y un delegado titular y tres suplentes por parte de los empleadores, duraran en sus funciones un año, de enero a diciembre. La Corte Suprema de Justicia integrará estos tribunales a propuesta de las organizaciones de trabajadores y de patronos, sus integrantes tendrán la misma remuneración que el juez respectivo. En materia de arbitraje estos tribunales conocen en primera instancia (22).

1) VIA DIRECTA O PROCEDIMIENTO EXTRAJUDICIAL:

Es el más común en la práctica nacional, y consiste en que las partes celebrantes (patronos y trabajadores), discuten el Pacto Colectivo en forma directa, sin la intervención de ninguna autoridad o persona, o bien con la intervención de una autoridad administrativa de trabajo o cualquier otro u otros amigables componedores. (Así lo regula el último párrafo del artículo 51 del Código de Trabajo). En la práctica es usual este procedimiento por la vía directa. El pacto colectivo se elabora como anteproyecto, ya sea por algún miembro del sindicato, por el comité ejecutivo o por el asesor del sindicato. Este proyecto se somete a la consideración de la asamblea general, se discute en la misma y tiene que ser aprobado por una mayoría no menor de las dos terceras partes de los

1) Decreto Número 1441. Ob. Cit. Págs. 12, 80, 84.

2) *Ibidem*. Ob. Cit. Pág. 66.

miembros del sindicato. Una vez aprobado, el respectivo sindicato o patrono hace llegar a la otra parte el proyecto de pacto para su consideración por medio de la autoridad administrativa de trabajo más próxima, generalmente es la Inspección General de Trabajo.

Este procedimiento si bien es obligatorio, según nuestra ley (Artículo 51 del Código de Trabajo último párrafo), ello no impide que si de hecho las relaciones entre el sindicato y la empresa son buenas, el sindicato obrero entrega directamente a la empresa el proyecto, lo discuten y lo aprueban, no quiere decir que el hecho de no haberse entregado a través de una autoridad administrativa de trabajo constituya un vicio del pacto.

Por lo que se puede concluir que para la discusión del pacto colectivo en la vía directa, no existe ninguna formalidad, únicamente que si trabajadores y patronos se ponen de acuerdo, se suscribe el pacto colectivo por escrito en tres ejemplares, bajo pena de nulidad ipso-jure. Cada una de las partes debe conservar un ejemplar y el tercero debe ser enviado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de la autoridad de trabajo mas cercana. (Artículo 52 del Código de Trabajo).

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por medio de la autoridad de trabajo correspondiente, al no tener una participación directa en la constitución del pacto, se concreta a tener una función receptora que archiva y lleva un registro de pactos colectivos y cuida que sus normas no contengan violación al Código de Trabajo, a sus reglamentos y demás leyes de previsión social, ya que en caso contrario ordena a las partes ajustarse a las disposiciones de la ley (23).

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dicta el acuerdo con el cual queda concluido el procedimiento para la obtención del pacto colectivo en la Vía Directa. Dicho acuerdo y el pacto respectivo debe de notificarse a las partes y hacerse saber a la Inspección General de Trabajo para que vele por su cumplimiento, y a la Dirección General de Trabajo para su inscripción en el Registro Público de Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, también deberá publicarse en el órgano oficial del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o en su defecto en alguno de los diarios de mayor circulación en toda la República, de conformidad con el Artículo 279 del Código de Trabajo.

(23) Decreto Número 1441. Ob. Cit. Pág. 13.

2) PROCEDIMIENTO DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

El Artículo 51 último párrafo del Código de Trabajo, regula: "Que agotada la vía directa, o transcurridos treinta (30) días después de presentada la solicitud por el respectivo sindicato o patrono, si las partes no han llegado a un acuerdo pleno sobre sus estipulaciones, cualesquiera de ellas puede acudir a los tribunales de trabajo, planteando el conflicto colectivo correspondiente, para que se resuelva el punto o puntos de discordia ..." o sea que aquí se promueve la intervención de los tribunales de justicia, los cuales son concretamente los Tribunales de Conciliación y Arbitraje; y en tal caso nos encontramos ante el procedimiento Judicial.

Aquí comienza el trámite de CONCILIACION, cuyo procedimiento se encuentra regulado a partir de los Artículos 377 al 396 del Código de Trabajo.

El otro procedimiento es el ARBITRAJE, el cual puede ser: VOLUNTARIO y OBLIGATORIO; los cuales están regulados sus procedimientos en los Artículos 397 al 408 del Código de Trabajo.

El Arbitraje Voluntario se da cuando una vez concluido el período de Conciliación o antes de éste las partes así lo acuerdan (Artículo 397 del Código de Trabajo), es decir que aquí las partes de común acuerdo resuelven someter sus diferencias o controversias a un Tribunal de Arbitraje. Lo fundamental para ir al Arbitraje es esencialmente determinar que es lo que se va a derimir, cuales son las diferencias.

El Arbitraje Obligatorio, aparece contemplado en el Artículo 397 segundo párrafo del Código de Trabajo y se da en los siguientes casos: a) En los casos que, una vez calificados como legal la huelga o el paro, transcurra el término correspondiente sin que haya sido efectuado; b) En los casos previstos en los incisos a) y d) del Artículo 243 de éste Código, estos tratan de la imposibilidad de la huelga, debido a que afecta servicios esenciales como lo son: en el caso de los campesinos en tiempo de cosecha; cuando esté en vigencia la ley de orden público; y c) En el caso en que una vez calificados como legal la huelga o el paro, transcurra el término de veinte días, sin que los trabajadores o patronos en su caso la hayan realizado, se irán al arbitraje obligatorio.

La diferencia entre Conciliación y Arbitraje consiste en que la primera es previa al Arbitraje, y éste se da posteriormente de fracasada la

Conciliación, además la Conciliación es un acuerdo entre las partes con la intervención mediadora del Tribunal de Conciliación, mientras que en el arbitraje las partes se someten a la decisión final del Tribunal de Arbitraje. O sea que en la conciliación las partes establecen su acuerdo y en el arbitraje tienen que aceptar la decisión del Tribunal, o sea que hay un acatamiento forzoso.

1.3. SUJETOS DEL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO:

Los sujetos del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, son los patronos y los trabajadores; del lado patronal se admite que el sujeto pactante sea uno o varios patronos sindicalizados o no, así lo acepta nuestro Código de Trabajo al definir el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo "Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores o uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste" (24).

Es un hecho conocido que en Guatemala los patronos no han ejercido su derecho de sindicalización y han optado por otras formas de organización, como asociaciones y cámaras; por esa razón lo más frecuente es que los pactos colectivos se celebren con un solo patrono o sociedad mercantil, quien puede negociarlo personalmente o por medio de sus representantes, quienes en todo caso deberán tener plenos poderes para comprometerse en nombre del patrono.

En los casos de personas jurídicas, el pacto colectivo lo suscribirán sus representantes legales, debidamente acreditados conforme al derecho civil y el derecho mercantil.

Ahora bien, en lo relacionado con los trabajadores, la doctrina contempla dos posibilidades: a) Que el sujeto pactante sea solamente las asociaciones profesionales (sindicato); y b) Que puedan ser sujetos pactantes del pacto colectivo, una coalición de trabajadores sin personalidad jurídica (Comité Ad-Hoc o permanente). Por la primera opción se manifiesta DUGUIT, autor citado por Cabanellas, al exponer que únicamente la asociación profesional puede pactar convenios colectivos, pues se le considera responsable de la marcha de la profesión, de su organización y desarrollo, porque su finalidad es representar sus

(24) Decreto Número 1441. Ob. Cit. Pág. 11.

intereses (25). Por la misma Tendencia se inclina de Ferrari, quien sostiene que el hecho de autorizar a un grupo de trabajadores no sindicalizados para que puedan negociar una convención colectiva sólo se explica históricamente, constituyendo en la actualidad un anacronismo que debe ser definitivamente eliminado (26).

En cuanto a la posición de aceptar como sujeto pactante por parte de los trabajadores es no sólo organizaciones profesionales, sino también a una coalición de trabajadores, se aduce entre otras razones, que en ocasiones puede no haber sindicatos constituidos y negar la posibilidad a los trabajadores de negociar sus propias condiciones de trabajo sería injusto, ya que los pactos colectivos son una necesidad común a todos los trabajadores, tal es el criterio del maestro Guillermo Cabanellas (27).

Nuestra Ley se alinea con la idea de que sólo las asociaciones profesionales pueden ser sujetos pactantes del pacto colectivo, aunque sin negar la posibilidad a los trabajadores no sindicalizados de que puedan celebrar convenios, de conformidad con las disposiciones de Título Duodécimo de nuestro Código de Trabajo.

Aceptada en principio la tesis de la asociación profesional como único sujeto del pacto colectivo del lado obrero, nuestra ley laboral plantea varias posibilidades que pueden presentarse: a) En la empresa o centros de producción existe un sólo sindicato, aquí no hay ningún problema y el patrono está obligado a negociar con éste el pacto colectivo y lo único que exige es que el sindicato cuente con más de la cuarta parte del total de trabajadores de la empresa, Artículo 51, párrafo primero del Código de Trabajo, en caso de que el sindicato no cuente con el porcentaje mínimo indicado, el patrono no queda obligado a la negociación, pudiendo hacerlo si lo desea; b) En la empresa o centro de producción existen varios sindicatos; el pacto colectivo debe celebrarse con el sindicato más representativo, o sea con el que tenga mayor número de trabajadores directamente afectados por la negociación; c) En la empresa o centro de producción existen varios sindicatos que representan cada uno a distintas profesiones y oficios; se presentan dos alternativas: una, el pacto se negocia con el conjunto de sindicatos, siempre que estos se pongan de acuerdo. Dos, no hay acuerdo entre los sindicatos, en este caso, el patrono está obligado a negociar un pacto colectivo con cada uno de ellos, Artículo 51, segundo párrafo del Código de Trabajo.

(25) Payes, Edgar Francisco; Ob. Cit. Pág. 54.

(26) *Ibidem*; Ob. Cit. Pág. 54.

(27) *Ibidem*; Ob. Cit. Pág. 54.

I.4. EFECTOS DEL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO:

Los efectos del pacto colectivo de condiciones de trabajo, se traducen en la pregunta: ¿Para quiénes tiene fuerza de ley el pacto colectivo? o ¿A qué personas obliga el pacto colectivo? la respuesta está completada en el artículo 50 del Código de Trabajo que establece: "Las estipulaciones del pacto colectivo, tienen fuerza de ley para los siguientes: a) Las partes que lo han suscrito; b) Todas las personas que en el momento de entrar en vigor el pacto trabajen en la empresa o centro de producción a que aquél se refiera en lo que dichos trabajadores resulten favorecidos y aún cuando no sean miembros del sindicato o sindicatos de trabajadores que lo hubieren celebrado".

Su interpretación es que establece diferencias entre trabajadores sindicalizados y trabajadores no sindicalizados; se supone que a los trabajadores sindicalizados se aplica el pacto en sus dos aspectos: en sus beneficios y en sus obligaciones y que a los trabajadores no sindicalizados, solamente en cuanto a sus beneficios. Considero que esta disposición está en contradicción con la naturaleza del pacto colectivo y con el precepto que establece que es ley profesional; porque el artículo 49 del Código de Trabajo dice: "Que el pacto colectivo tiene carácter de ley profesional, y a sus normas dejen adaptarse todos los contratos individuales y colectivos existentes o que luego se realicen en la empresa, industria o región que afecte," NO DICE QUE SOLO EN LOS BENEFICIOS. En un caso concreto considero que el pacto colectivo, deberá aplicarse en la empresa en su totalidad y en forma general para todos los trabajadores, es decir, tanto en sus beneficios como en sus obligaciones y para trabajadores sindicalizados o no, porque el pacto colectivo no puede ser parcial, puesto que de no ser así perdería su carácter de Ley Profesional.

Por otra parte el último párrafo del inciso b) del citado artículo 50 del Código de Trabajo establece: " Que los pactos colectivos se extienden con fuerza de ley para todas las personas que en el momento de entrar en vigencia el pacto, trabajen en la empresa o centro de producción a que aquél se refiere, aún cuando no sean miembros del sindicato o sindicatos de trabajadores que lo hubieren celebrado"; lo que señala expresamente el efecto "obligatorio" del pacto colectivo, respecto a terceras personas no miembros del sindicato pactante. Este aspecto nos lleva a concluir que en la legislación de Guatemala, no hay duda, el pacto colectivo se aplica en la empresa o centro de producción a que aquél se refiere, a todos los trabajadores de manera general y obligatoria, presentes o futuros y

pertenezcan o no al sindicato obrero pactante. Esto tienen un significado especial en la doctrina, ya que destruye la tesis civilista del contrato del mandato, como explicación de la naturaleza jurídica del pacto colectivo, en virtud que en el artículo 50, que esto comentando, se consigna el principio de los efectos universales del pacto colectivo; o sea que en virtud de este principio el pacto colectivo es aplicable: 1) A las partes que lo han suscrito; 2) A los trabajadores miembros del sindicato pactante; 3) A los trabajadores que no son miembros del sindicato pactante (o sea su aplicación a terceros); 4) A los trabajadores que en lo futuro celebren contratos individuales o colectivos en la misma empresa (trabajadores futuros que ingresen a la empresa); con la única excepción de que en la legislación laboral de Guatemala, no tiene aplicación para los trabajadores de confianza y los demás que representan a la parte patronal en las funciones de Dirección o de Administración u otros trabajadores análogos que por su alta posición jerárquica dentro de la empresa estén obligados a defender de modo preferente los intereses del patrono; pero esta exclusión de los trabajadores de confianza tiene que ser expuesta o señalada expresamente en los estatutos del sindicato obrero, ya que de no excluirlos en esta forma serán incluidos en su aplicación, de conformidad con el artículo 212 del Código de Trabajo que así lo establece.

Este aspecto obligatorio del pacto colectivo, con respecto a terceros no miembros del sindicato obrero pactante tiene su justificación legal en nuestra legislación en los artículos: 40 de nuestra Constitución Política, que dice: "En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos...", y el artículo 102 inciso q) de la Constitución Política de la República de Guatemala que comprende el derecho de sindicalización libre de los trabajadores.

Finalmente el inciso c) del artículo 50 del Código de Trabajo, que estamos comentando; regula la aplicación obligatoria para los que concierten en los futuros contratos individuales o colectivos dentro de la misma empresa, o sea su aplicación para los trabajadores futuros que ingresen a la empresa donde el pacto colectivo tiene vigencia, solamente que aquí la ley hace salvedad y es que los futuros contratos individuales o colectivos que se celebren dentro de la misma empresa afectados por el pacto colectivo, no pueden celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en el pacto colectivo, lo que resulta como lógica consecuencia del objetivo primordial de los pactos colectivos, que consiste en mejorar las condiciones de trabajo en beneficio de la clase laborante, ya que de lo contrario no tendría sentido su regulación.

I.5. REGULACION LEGAL DEL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO:

El Pacto Colectivo De Condiciones de Trabajo, se encuentra regulado en el Código de Trabajo, Decreto Número 1441, específicamente en el Capítulo Tercero, Sección Primera; del Artículo 49 al 56.

CAPITULO II

DEL ANALISIS DE: LAS DISPOSICIONES GENERALES, CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO Y REGIMEN ESCALAFONARIO; DEL PROYECTO DE PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO.

II.1 LAS DISPOSICIONES GENERALES:

Al respecto, el Licenciado Paiz Xula, indica: " Dentro de las disposiciones generales debe especificarse cuales son las partes suscriptoras; las definiciones de patrono y trabajador; las leyes que rigen el Derecho Laboral en general y el Pacto en especial; quienes son representantes del patrono; quienes representan al sindicato, designaciones que se hacen en atención al cargo que en cada entidad ocupan y no simplemente por las personas que temporalmente las ocupan; su campo de aplicación; interpretación e integración del pacto; representantes sindicales; respeto mutuo entre las partes y la obligación de responder por escrito a todas las solicitudes por el mismo medio." (1).

Por su parte Guzmán Cortinas, en su trabajo de tesis de graduación profesional divide en tres partes las Disposiciones Generales de un pacto colectivo de condiciones de trabajo: a) Organos de Relación; b) Garantías Sindicales y; c) Otras Regulaciones (2).

Afirma el citado autor, que dentro del apartado de Organos de Relación de las disposiciones generales, encontramos un conjunto de normas que constituyen la envoltura del pacto. En estos primeros articulos se designará el nombre de las partes que celebran el convenio y es conveniente que un artículo recoja una declaración de principios que contenga el objetivo y finalidad que persiguen las partes al celebrar el pacto. Se designará el nombre de los cargos de personeros de la empresa, a quienes los trabajadores directamente o por medio del Sindicato van a llegar sus reclamaciones de carácter individual o

1) Paiz Xula, Carlos Ronaldo,

EL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO DE EMPRESA EN LA SOLUCION Y PREVENCION DE CONFLICTOS DE TRABAJO. Tesis de Graduación Profesional. 1987. Pág. 25

2) Guzmán Cortinas. Maynor Salvador. LA ELABORACION, DISCUSION Y APROBACION DE LOS PACTOS COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO. Tesis de Graduación Profesional. Guatemala. 1987. Pág. 12, 13, 14.

colectivo y se establecerán comisiones Mixtas obrero-patronales para la solución de los conflictos de carácter individual o colectivo que puedan surgir y que tengan facultad para juzgar las sanciones disciplinarias a que se hagan acreedores los trabajadores por faltas en el trabajo (3).

Dentro de las Garantías Sindicales, se plasmará la libertad de sindicalización de los trabajadores la cual debe de estar claramente establecida (4).

El Licenciado Guzmán Cortinas, cuando se refiere a las Otras Regulaciones, que van contenidas en las Disposiciones Generales del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, esta hablando de normas relativas a determinar los nombres de los cargos de las personas que sean clasificadas como empleados de confianza, el derecho de los trabajadores de revisar su ficha o expediente personal que lleve la empresa, el carácter de Ley Profesional de las normas contenidas en el pacto, y en general otras disposiciones que por su naturaleza encajen en el capítulo (5).

El Licenciado Edgar Francisco Payes, expone: que las Disposiciones Generales incluirán en su contenido las normas que van a servir para determinar ciertos aspectos indispensables para la comprensión, interpretación e integración, vigencia, campo de aplicación y en general, todas aquellas disposiciones que se orienten al fiel cumplimiento del pacto. Manifiesta el Licenciado Payes, que debe de incluirse como punto primero, las definiciones o conceptos básicos y fundamentales a utilizarse en la parte normativa y parte obligacional, procurando dejar claramente establecido el sentido con que se usaran, también se normarán en esta parte los centros de producción que comprende el pacto, y los alcances del mismo, la designación de los representantes de ambas partes y la forma como se notificaran sus nombramientos y forma de relacionarse; determinará también el personal que queda excluido del pacto, el momento en que empezará la vigencia y tiempo de denuncia, debe de regularse lo referente a órganos encargados de resolver controversias surgidas en ocasión de la aplicación del pacto, lo relativo a los derechos de Sindicalización y relación sindical (6).

(3) Ibidem.

Pág. 12, 13.

(4) Ibidem.

Pág. 13.

(5) Ibidem.

Pág. 14.

(6) Payes, Edgar Francisco,

LOS PACTOS COLECTIVOS DE EMPRESA, O DE CENTRO DE PRODUCCION DETERMINADO. Tesis de Graduación Profesional, Guatemala, Pág. 40, 41. 1990.

El artículo 53 del Código de Trabajo, en su inciso a) nos dice que en el pacto colectivo de condiciones de trabajo debe estipularse lo relativo a: "Las profesiones, oficios, actividades y lugares de trabajo que comprenda." (?) . Este primer inciso, del artículo mencionado, comprende las disposiciones generales del pacto colectivo. Para que el contenido de las disposiciones generales sea más completo, en el momento de la elaboración y planteamiento de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, se debe de relacionar lo indicado por la Ley o sea el Código de Trabajo y lo que postula la doctrina laboral.

En los artículos 49 y 50, del Código de Trabajo encontramos también, elementos y principios que sustentan la elaboración de las disposiciones generales de un pacto colectivo. En estos dos artículos mencionados, de nuestra Ley Laboral Vigente, los elementos y principios a que nos referimos son específicamente: Propósito del Pacto, Carácter de Ley Profesional del Pacto, Reconocimiento recíproco, y Denominación de la Partes que han suscrito el Pacto.

II.1.1 ANALISIS DE LAS DISPOSICIONES GENERALES DEL PROYECTO DE PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO:

El Sindicato de trabajadores de la refinería Texas Petroleum Company, situada en la Ciudad de Escuintla, al elaborar el Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo para luego discutirlo en la vía directa con la Empresa Texas Petroleum Company, incluyo en las Disposiciones Generales de éste lo siguiente: LAS PARTES, PROPOSITO DEL PACTO, LEY PROFESIONAL, RECONOCIMIENTO RECIPROCO, ACCION SINDICAL, INAMOVILIDAD SINDICAL, REPRESENTANTES DE LAS PARTES, PREVENCION DE CONFLICTOS y CONVERSACIONES PERIODICAS ENTRE LAS PARTES.

(?) Decreto Número 1441, del Congreso de la República. CODIGO DE TRABAJO. GUATEMALA. Pág. 13.

LAS PARTES:

"En Derecho Civil se denomina así a toda persona de existencia visible o invisible que interviene con otra u otras en cualquier acto jurídico" (8).

Para Clemente de Diego, citado por Guillermo Cabanellas, las Partes son El ser o seres de los cuales se predica la facultad u obligación que aparece concretada en la relación de Derecho (9).

El Licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández da la siguiente definición de las Partes: En las relaciones Colectivas, son las coaliciones o sindicatos de trabajadores, o patronos o sindicatos de patronos, claramente representados para hacer valer sus derechos en una relación jurídica (10).

Al dar lectura al artículo 49 del Código de Trabajo guatemalteco, se puede establecer concientemente cuales son las partes que deben de participar en la elaboración de un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, pues nos menciona a los Sindicatos, Los Trabajadores, Patronos o los Sindicatos de Patronos.

En consecuencia en el Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo que es sujeto a análisis, en su Artículo 1º, encontramos la identificación de las partes que suscriben el mismo y que convienen en celebrarlo.

Lo anterior significa que las partes que participan en la elaboración de un pacto colectivo deben de estar claramente definidas y establecidas para que así estén plenamente obligadas y facultadas.

(8) Ossorio, Manuel.

DICCIONARIO DE CIENCIAS JURIDICAS POLITICAS Y SOCIALES. Editorial Heliasta. S.R.L. Buenos Aires, Argentina. 1981. Pág. 544.

(9) Cabanellas, Guillermo.

DICCIONARIO ENCICLOPEDICO DE DERECHO USUAL TOMO V. EDITORIAL HELIASTA, S.R.L. 14 EDICION. Buenos Aires, Argentina, Pág. 109.

(10) Chicas Hernández, Raúl Antonio. APUNTES DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Pág. 65.

PROPOSITO DEL PACTO:

Guillermo Cabanellas define el propósito como la intención, finalidad (11).

Manuel Ossorio define el propósito como intención u objetivo (12). En el Artículo 49 del Código de Trabajo, encontramos el encuadramiento legal del propósito de los pactos colectivos, "... Con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste."

En el artículo 20, del Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, que estamos analizando; encontramos el Propósito del Pacto, las partes suscribientes establecieron como propósito: regular las relaciones entre las partes en una forma equitativa y justa, y promover la capacitación profesional y el bienestar de los trabajadores.

LEY PROFESIONAL:

El Pacto Colectivo tiene carácter de Ley Profesional entre las partes que lo suscribieron, esto significa que deberá de ser respetado por ambas partes y por los trabajadores en general. Todo aquello que este en contra de los preceptos y acuerdos del pacto colectivo, no tendrá ninguna validez, no puede haber ninguna disposición que viole su carácter de Ley.

A partir de la entrada en vigencia del pacto colectivo, sus normas regirán todos los contratos individuales o colectivos existentes y los que luego se realicen.

Se le ha llamado Ley Profesional, porque son normas que han sido creadas por los sujetos de la relación laboral, y que regirá y reglamentará la prestación de los servicios profesionales laborales en una empresa, industria o región que afecte.

El Código de Trabajo, en su artículo 49, segundo párrafo, reconoce el carácter de Ley Profesional del Pacto Colectivo.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, estudia el texto del pacto, en caso de que contenga alguna violación a las disposiciones del

(11) Cabanellas, Guillermo,

Ob. Cit. Pág. 479.

(12) Ossorio, Manuel,

Ob. Cit. Pág. 622.

Código de Trabajo, o de sus reglamentos o de las leyes de previsión social ordena a las partes ajustarse a las disposiciones de la Ley (13). Lo anterior le da más fuerza de ley a el pacto, puesto que su legalidad esta totalmente calificada por la autoridad de trabajo.

En el Artículo 3o, del Proyecto de Pacto en mención, esta regulado el Carácter de Ley Profesional del Pacto, encuadran sus actividades al contenido legal del mismo, se comprometen a actuar en base a lo regulado por el Pacto.

RECONOCIMIENTO RECÍPROCO:

El reconocimiento recíproco, es el que las partes que suscriben el pacto colectivo, hacen con el fin de identificar claramente a los representantes de las partes, la importancia de este reconocimiento estriba en importancia de conocer quienes son los representantes que estarán encomendados de negociar y tratar cualquier asunto relacionado a sus intereses comunes, o sea, los asuntos de trabajo de orden colectivo en cuanto a los trabajadores y; la plena y libre administración con respecto a la parte patronal.

Guillermo Cabanellas dice que reconocimiento es la identificación de persona o cosa, así como, Declaración de existir o subsistir una obligación (14).

En el artículo 4o, del Proyecto de Pacto en mención, esta regulado el Reconocimiento Recíproco; la Refinería reconoce al Sindicato de Trabajadores como el único representante de los trabajadores sindicalizados. Los asuntos de carácter individual también los tratará con los representantes del sindicato, en este mismo artículo se reconoce el Derecho que tienen los trabajadores para gestionar directamente ante la Refinería y autoridades de la república en defensa de sus intereses personales. El Sindicato reconoce que la Refinería tiene la plena y libre administración de sus operaciones, con las limitaciones de ley y del mismo pacto.

(13) Decreto Número 1441.

(14) Cabanellas, Guillermo.

Ob. Cit. Pág. 12 y 13.

Ob. Cit. Pág. 587.

ACCION SINDICAL:

Guillermo Cabanellas dice que la Acción Sindical es la actividad que tiende a la defensa y mejora de los miembros del sindicato, y de su actividad laboral genérica, aunque a veces redunde en perjuicio de la misma. Se revela en los pactos o contratos colectivos de trabajo en la defensa de los trabajadores perseguidos, en la declaración de huelgas, en la elevación del nivel cultural y material de los afiliados. Procesalmente, los sindicatos, como personas abstractas, morales o incorporales, pueden ejercer las acciones que les pertenezcan para defensa de su patrimonio y de las actividades reconocidas legalmente (15).

La Constitución Política de la República de Guatemala, en su artículo 102, inciso q), establece el Derecho de Sindicalización libre de los trabajadores; y todo lo que esto representa (16).

El artículo 214 del Código de Trabajo de Guatemala, establece de una manera clara y específica las actividades de los sindicatos, o sea que es el amparo y protección legal que la ley hace a las actividades de los sindicatos (17).

En el artículo 5 del Proyecto de Pacto Colectivo que estamos analizando, se encuentra regulada la Acción Sindical del Sindicato de la Refinería, se establecen sus derechos conforme a ésta, y sus razones de ejercer su Acción.

INAMOVILIDAD SINDICAL:

Guillermo Cabanellas define la Inamovilidad como el derecho de algunos funcionarios y empleados para no ser destituidos, trasladados, suspendidos, ni jubilados sino por algunas de las causas prevenidas en las leyes (18).

(15) Cabanellas, Guillermo,

DICCIONARIO ENCICLOPEDICO DE DERECHO USUAL.
TOMO I, EDITORIAL HELIESTA, S.R.L. 14 EDICION.
Buenos Aires, Argentina, Pág. 87, 88.

(16) CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA, Guatemala, 1985
Pág. 54 y 55.

(17) Decreto Número 1441,

Ob. Cit. Pág. 49.

(18) Cabanellas, Guillermo,

DICCIONARIO ENCICLOPEDICO DE DERECHO USUAL.
TOMO III, EDITORIAL HELIESTA, S.R.L. 14 EDICION.
Buenos Aires, Argentina, Pág. 674.

Manuel Ossorio define la Inamovilidad como Estabilidad, y consiste en el derecho de los trabajadores de empresas o entidades particulares de no ser removidos de sus cargos, salvo causas especiales que lo justifiquen (19).

En el inciso q) del artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala encontramos lo siguiente: "... Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato ...".

En el artículo 223 del Código de Trabajo de Guatemala, en su inciso d), dice: "Los miembros del Comité Ejecutivo gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen durante todo el tiempo que duren sus mandatos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos. Dichos miembros no podrán ser despedidos durante el referido período, a menos que incurran en causa justa de despido, debidamente demostrada por el patrono en juicio ordinario ante Tribunal de Trabajo competente."

En el artículo 6o, del Proyecto de Pacto Colectivo, que estamos analizando se encuentra lo relativo a la Inamovilidad Sindical, en este artículo se ampara con el Derecho de Inamovilidad a los nueve miembros del Comité Ejecutivo y a tres del Consejo Consultivo, desde el momento que fueron electos. En este artículo encontramos un gran avance en materia laboral, puesto que en vez de los doce meses posteriores de los que habla el Código de Trabajo, se proponen treinta meses posteriores de estabilidad laboral.

El objetivo de la inamovilidad es darle a los trabajadores, que participan en el Comité Ejecutivo y en el Consejo Consultivo, una mayor seguridad y estabilidad laboral con respecto a sus patronos.

REPRESENTANTES DE LAS PARTES:

Son las personas encargadas de velar directamente por los intereses de sus representados, en el caso del Sindicato será el Comité Ejecutivo y en el caso de la parte Patronal serán sus empleados de confianza como lo son: Gerente, Sub-gerente, Administrador, Jefe de Personal, Director, etc.

En el artículo 223, inciso e) del Código de Trabajo de Guatemala se establece lo siguiente: El funcionamiento e integración del Comité

(19) Ossorio, Manuel.

Ob. Cit. Pág. 370.

Ejecutivo se rige por estas reglas: "... El conjunto de sus miembros tiene la Representación Legal del Sindicato ...".

El artículo 4o, del Código de Trabajo dice: " Representantes del Patrono: son las personas individuales que ejercen a nombre de éste, funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél. Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono ..."

El artículo 7o, del Proyecto de Pacto Colectivo que es sujeto a el presente análisis, nos indica claramente quienes son los representantes de las partes así como también las disposiciones a las cuales estarán sujetos.

PREVENCIÓN DE CONFLICTOS:

Son las disposiciones que acuerdan las partes de un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, para así evitar llegar a una situación de conflicto cuando lo pueden solucionar directamente entre ellos mismos, lo cual redundará en beneficio de la relación laboral.

Prevenir los conflictos laborales en una empresa es de suma importancia, puesto que así se evita poner en peligro la estabilidad Económica, en primer lugar, de ambas partes sujetas a un Pacto Colectivo. Este tipo de disposiciones demuestra la capacidad de negociación de las partes comprometidas, así como el grado de madurez y conciencia que debe de imperar entre sus relaciones.

El artículo 374 del Código de Trabajo de Guatemala dice : " Patronos y Trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores. Al efecto los trabajadores pueden constituir consejos o comités Ad Hoc o permanentes en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros, quienes se encargarán de plantear a los patronos o a los representantes de éstos verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes ...".

El artículo 8o, del Proyecto de Pacto Colectivo, que estamos analizando, comprende la prevención de conflictos entre el Sindicato y la Empresa, se establecen formas de solucionar cualquier problema que se esté suscitando y así evitar que éste trascienda. En éste artículo

encontramos prevenciones tanto en el orden individual como en el colectivo.

CONVERSACIONES PERIÓDICAS ENTRE LAS PARTES:

Las conversaciones periódicas entre las partes, es un acuerdo de tipo preventivo y de solución directa, consiste en Sesiones que las partes llevarán a cabo, debidamente representadas, en las cuales conocerán de problemas que se estén suscitando con motivo de la prestación de los servicios, y los cuales tratarán de resolver en un ambiente de conciliación y justicia para ambas partes.

El artículo 102, inciso ñ) de la Constitución Política de la República de Guatemala, dice: "... Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común." Lo anterior se logrará si entre las partes de la relación laboral, existe una armonía en su coexistir, así como el ánimo de solucionar, mediante la discusión, cualquier problema que se este presentando, y que entorpezca una pacífica relación laboral.

La realización de las conversaciones periódicas entre las partes, es de suma importancia, puesto que al efectuarse de una buena manera evita que problemas que se avizoran se efectúen, y por lo consiguiente la prestación laboral y productividad de la empresa, no se ve afectada; en conclusión ganan las dos partes.

El artículo 9o, del Proyecto del Pacto Colectivo, que es sujeto al presente análisis, establece las conversaciones periódicas entre las partes; describiendo el objetivo de esta norma, dicta la forma como se han de llevar a cabo y quienes tienen la capacidad legal para representar a sus respectivas partes, así como las obligaciones que se desprenden de su realización.

II.2. CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO:

El Licenciado Paiz Xula, dice al respecto: Las condiciones generales de trabajo dependen de cada centro de trabajo, ya que cada rama de la producción o empresa tiene condiciones especiales que deben de regularse en forma igualmente especial, pero de una forma general debe contener las siguientes estipulaciones: Lo relativo a cambio de condiciones de trabajo; lugar en que debe de realizarse el trabajo; número necesario de trabajadores en cada labor; límites de las jornadas; jornadas de trabajo; descansos;

asuetos; pago de horas extraordinarias; viáticos; cursos de capacitación que interesen implementarse; equipo, herramientas de trabajo y otros aspectos que deseen regularse (20).

Nestor de Buen, citando a Mario de la Cueva dice que las Condiciones de Trabajo han sido definidas así: Son las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud, y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben de percibir los hombres por su trabajo (21). De Buen, discrepa con Mario de La Cueva pues dice que las condiciones de trabajo no son solo beneficios en favor de los trabajadores, aún cuando en lo esencial, tengan ese carácter, representan también prerrogativas patronales (22).

Nestor de Buen, clasifica las Condiciones de Trabajo de la siguiente manera: Jornada de Trabajo; Días de descanso; Vacaciones; Salario; Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, de una manera general, tomando en consideración que hay cuestiones especiales que las varían y las hacen más amplias, o en su caso las restringen con respecto a otras (23).

Edgar Francisco Payes, dice que las condiciones de trabajo son las que están compuestas por Salarios; Jornadas de trabajo; Vacaciones; Aguinaldo; Descansos semanales y días de asueto y otros; y las Condiciones de fin de la relación laboral (24).

El Código de Trabajo de Guatemala, en su Título Tercero, comprende las Condiciones de Trabajo; estas las divide en tres secciones las cuales son: Salarios, Jornadas de Trabajo y Descansos, estas tres condiciones el Código las acentúa como las más básicas al darse una relación laboral; de las cuales se desprenden otras que se convierten en especiales las cuales nacen a la vida jurídica tomando en consideración el tipo de trabajo o relación laboral que se efectúe, o bien aquellas condiciones que las partes pacten.

(20) Paiz Xula, Carlos Ronaldo.

Ob. Cit. Pág. 26.

(21) De Buen L., Nestor.

DERECHO DEL TRABAJO. EDITORIAL PORRUA, S.A.
TOMO II. 7 EDICION. Av. República de Argentina,
#15, México 1987. Pág. 137.

(22) De Buen L., Nestor

Ibidem. Pág. 137.

(23) De Buen L., Nestor

Ibidem. Pág. 141.

(24) Payes, Edgar Francisco. Ob. Cit. Pág. 48, 49.

La Constitución Política de la República de Guatemala, en su artículo 102, comprende las Condiciones de Trabajo; las cuales las convierte en Derechos Sociales Mínimos para los trabajadores, sujetos a mejorarlos por las partes cuando así lo acuerden.

II.2.1. ANALISIS DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL PROYECTO DE PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJOS

El Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, que estamos analizando, incluye en las Condiciones Generales de Trabajo lo siguiente: JORNADAS DE TRABAJO, HORAS EXTRAORDINARIAS DE TRABAJO, DIAS DE ASUETO, ASUETOS COMPENSATORIOS, VACACIONES, BONOS, AGUINALDO, LICENCIAS, LABORES FUERA DE SEDE, GASTOS DE HOSPEDAJE, PRESTACIONES ALIMENTICIAS, REGULACIONES DE ORDEN FUNCIONAL, REGULACIONES DEL DESPIDO Y LA SUSPENSION EN EL TRABAJO, PRESTACIONES POR TERMINACION DE LOS CONTRATOS.

JORNADAS DE TRABAJO:

El Licenciado Maynor Salvador Guzmán Cortinas, citando a Guillermo Cabanellas dice: En formulación técnica, se entiende por jornada de trabajo el lapso convenido por las partes, que no puede exceder del máximo legal, durante el cual se encuentra el trabajador al servicio o a las órdenes del patrono o empresario con el fin de cumplir la prestación laboral estipulada y exigible (25).

Manuel Ossorio, define la Jornada de Trabajo de la siguiente manera: Duración máxima que la ley permite trabajar a una persona en las veinticuatro horas de cada día o en el transcurso de una semana; y así se habla con frecuencia de la jornada de cuarenta o cuarenta y ocho horas. Por regla general, la jornada es de ocho horas diarias, que a veces pueden distribuirse desigualmente en todos los días de la semana, a condición de que no excedan de cuarenta y ocho horas semanales (26).

(25) Guzmán Cortinas, Maynor Salvador. Ob. Cit. Pág. 18.

(26) Ossorio Manuel. Ob. Cit. Pág. 400 y 401.

"Jornada de Trabajo es el lapso de tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del patrono para la ejecución de las labores." (27).

Hay dos tipos de jornadas, las cuales son: Jornada Ordinaria y Jornada Extraordinaria.

La Jornada Ordinaria: Es el lapso de tiempo normal dentro de los límites establecidos por la ley o pactados, durante el cual el trabajador permanece a las ordenes del patrono.

La jornada ordinaria se divide en: DIURNA, NOCTURNA y MIXTA. De conformidad con nuestra Ley, es trabajo diurno el ejecutado entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día, el nocturno entre las dieciocho horas de un día a las seis horas del día siguiente, y la jornada ordinaria mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período nocturno, siempre que no se laboren más de cuatro horas de la jornada nocturna.

El artículo 119 del Código de Trabajo de Guatemala, dice: La jornada de trabajo ordinaria puede ser continua o dividirse en dos o más periodos con intervalos de descansos que se adopten racionalmente a la naturaleza del trabajo de que se trate y a las necesidades del trabajador. Siempre que se pacte una jornada ordinaria continua, el trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de media hora dentro de esa jornada, el que debe de computarse como tiempo de trabajo efectivo.

La Jornada Extraordinaria: Es aquella en que el trabajador prolonga la jornada pactada o legal, cuando existen circunstancias imprevistas que obliguen a prolongar dicha jornada y que sea requerido por el patrono o empresa.

El artículo 102, inciso g) de la Constitución Política de la República de Guatemala, al referirse a las jornadas de trabajo señala que todo trabajo Efectivamente Realizado fuera de las jornadas ordinarias constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal.

El Decreto 1441, Código de Trabajo de Guatemala, regula en sus artículos 116 a 125 todo lo relacionado a las jornadas de trabajo.

(27) Guzmán Cortinas, Maynor Salvador. Ob. Cit. Pág. 19.

En el artículo 122, del Código de Trabajo, encontramos algo de suma importancia: "Las jornadas de trabajo ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de doce horas diarias, salvo el caso de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento...". Como nos podemos dar cuenta, el legislador al elaborar el artículo referido tiene como objetivo fundamental proteger al trabajador de cualquier abuso o arbitrariedad en lo concerniente a las jornadas de trabajo que deba de cumplir.

En el artículo 124 del Código de Trabajo, encontramos quienes son los trabajadores que no están sujetos a las jornadas de trabajo, debido a la naturaleza del trabajo que ejecutan, sin embargo, dice el referido artículo, estas personas no pueden ser obligadas a trabajar más de doce horas, salvo casos de excepción muy calificados... Aquí también encontramos la protección del trabajador, para que se le respeten sus derechos fundamentales y no se les desvirtúen.

El artículo 10 del Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, regula lo concerniente a las jornadas de trabajo, a las cuales quedarán sujetos los trabajadores de la Refinería; divididos por departamentos, los cuales son: Departamento de Operaciones, Departamento de Laboratorio, Departamento de Mantenimiento, Departamento de Oficinas; en este artículo quedo establecido de una manera clara las jornadas de trabajo que cumplirá cada departamento así como los derechos que de esta se desprende en beneficio de los trabajadores.

HORAS EXTRAORDINARIAS DE TRABAJO:

La jornada extraordinaria es aquella en que el trabajador prolonga la jornada de trabajo pactada o legal, cuando existan circunstancias imprevistas que obliguen a prolongar dicha jornada y que sea requerido por el patrono o empresa.

Mario de la Cueva, citado por el Licenciado Maynor Salvador Guzmán Cortinas, dice que las horas extraordinarias son la prolongación por circunstancias extraordinarias, del tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrono (28).

(28) Guzmán Cortinasl, Maynor Salvador. Ob. Cit. Pág. 22.

La prolongación de la jornada de trabajo no debe de ser por capricho arbitrario del patrono, sino que por el contrario debe obedecer a necesidades de orden económico o técnico de la respectiva empresa, de ahí que la ley recargue en un cincuenta por ciento el salario que debe devengar el trabajador al ejecutar las labores en jornada extraordinaria y además impone un límite a la jornada de trabajo, que no debe de exceder de doce horas diarias. Ese recargo en el pago del salario al trabajador por ejecución de su trabajo en jornadas extraordinarias debe ser superado en los Pactos, de ser posible en un ciento por ciento o más, esto es para proteger al trabajador, fundamentalmente su salud y limitar al máximo que el patrono haga uso de este recurso, en detrimento del tiempo que debe de disfrutar el trabajador para recuperar las energías perdidas, atender a su familia, satisfacer sus necesidades culturales o de otro orden.

El artículo 121 del Código de Trabajo dice: " El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan los artículos anteriores para la jornada ordinaria, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye JORNADA EXTRAORDINARIA, y debe de ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos que hayan estipulado las partes. No se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar errores imputables sólo a él cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable."

La ley permite la implementación de la jornada extraordinaria, pero a la vez le pone un tope, como lo podemos ver en el artículo 122 del Código de Trabajo que dice: " Las jornadas de trabajo ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de doce horas diarias...", esto es para proteger al trabajador del patrono, y permitirle que desarrolle sus actividades familiares, culturales, recreativas, etc.

El artículo 102 inciso g) de la Constitución Política de la República de Guatemala anteriormente citado dice: "... Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe de ser remunerada como tal..."

El artículo 11, del Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, regula lo concerniente a las Horas extraordinarias de trabajo; algo muy importante que hay que hacer resaltar, es el gran avance que se logra a través de éste artículo, puesto que se supera en un ciento por

ciento en unos casos y en más en otros la remuneración estipulada por el Código de Trabajo en lo que respecta a las horas extraordinarias.

DIAS DE ASUETO:

Guillermo Cabanellas, dice que el asueto es: Vacación durante un día o una tarde, Anticipo en la salida del trabajo, para conmemorar algún hecho (29).

El artículo 127 del Código de Trabajo dice: " Son días de asueto con goce de salario el 1o. de enero; el jueves, viernes y sábado santos; el 1o. de mayo, el 30 de junio, el 15 de septiembre, el 20 de octubre, el 1o. de noviembre, el 24 de diciembre medio día, a partir de las doce horas; el 25 de diciembre, el 31 de diciembre, medio día, a partir de las doce horas, y el día de la festividad de la localidad, ...". El Decreto 1794 del Congreso de la República, artículo 2 dice que las madres trabajadoras al servicio del Estado o de Empresas Particulares, gozarán de asueto con pago de salario el 10 de mayo.

En cuanto a los días de asueto que el Código de Trabajo trae taxativamente determinados, deberá contemplarse en nuestros pactos que cuando un día de asueto coincida con un día de descanso semanal, el mismo sea prorrogado para disfrutarlo el día hábil de trabajo siguiente.

Con respecto a la remuneración de los días de asueto el Código de trabajo en su artículo 127 segundo párrafo dice: "... El patrono está obligado a pagar el día de descanso semanal, aun cuando en una misma semana coincidan uno o más días de asueto, y así mismo cuando coincidan un día de asueto pagado y un día de descanso semanal." Esta disposición del Código de Trabajo, protege los derechos económicos del trabajador, con respecto a sus días de descanso. Lo importante es que hace resaltar claramente que los días de asueto tienen goce de salario como tales y los descansos semanales también, y la obligación que el patrono tiene de pagar.

El artículo 12 del Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, que es sujeto a éste análisis, regula los Días de asueto, y establece, que además de los asuetos contemplados por la ley, la Refinería reconoce como días de asueto con goce de Salario para sus trabajadores: "El Día del Trabajador de la Refinería", los días 24 y 31 de diciembre de cada año, el día de aniversario de ingreso del trabajador a la refinería, un

(29) Cabanellas, Guillermo.

Ob. Cit. Tomo I. Pág. 399.

día cuando termine el I&T para los trabajadores del M&C y el día de cumpleaños del trabajador, cuando este último coincida con un día de asueto de los establecidos por el Código de Trabajo, o con un día de sus vacaciones, o los asuetos establecidos por ellos mismos, el trabajador tendrá derecho a gozario el día hábil posterior más próximo. El referido artículo establece que cuando el trabajador deba de laborar una o más jornadas durante los asuetos de semana santa así como de Navidad y año nuevo, recibirá un incentivo consistente en el pago de 12 horas dobles por cada jornada efectivamente laborada en dichas fechas. Esta disposición debería de cubrir a todos los días de asueto, puesto que al ocurrir la eventualidad que hace totalmente necesario el trabajo, se pierde un derecho plenamente adquirido por los trabajadores y entonces se da una contradicción.

ASUETOS COMPENSATORIOS:

El artículo 13 del Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, que es sujeto a el presente análisis, regula lo concerniente a los Asuetos Compensatorios dice: "Cuando coincida un día de asueto y un día de descanso semanal, la refinera conviene en reconocer a los trabajadores el descanso compensatorio, que tendrán derecho a disfrutar el día hábil de trabajo más próximo que corresponda laborar personalmente a cada trabajador..." El asueto compensatorio, tiene como fin primordial que el trabajador no pierda el derecho de disfrutar de su asueto, protege el derecho establecido en favor del trabajador, le da garantías económicas, descanso merecido; derechos que le son propios.

VACACIONES:

Guillermo Cabanellas define las vacaciones así: " Derecho al descanso ininterrumpido-variable desde unos días hasta más de un mes que el trabajador tiene, con goce de su remuneración, al cumplir determinado lapso de prestación de servicios." (30) .

Entre los elementos fundamentales de la anterior definición encontramos: a) Un lapso de descanso ininterrumpido variable que conforme nuestra legislación es de una duración mínima de 15 días hábiles; b) Dicho descanso debe de ser remunerado y c) Que se disfruta

(30) Cabanellas, Guillermo.

DICCIONARIO ENCICLOPEDICO DE DERECHO USUAL.
TOMO VI. EDITORIAL HELIESTA, S.R.L. 14 EDICION.
Buenos Aires, Argentina. Pág. 622.

después de determinado lapso de prestación de servicios, que en nuestro medio es de 150 días trabajados en un año.

Mario de la Cueva dice que las Vacaciones son, para decirlo así, una prolongación del descanso semanal, pues sus fundamentos son los mismos, si bien adquieren una fuerza mayor: un descanso continuo de varios días devuelve a los hombres su energía y el gusto por el trabajo, les da la oportunidad de intensificar su vida familiar y social (31).

Guillermo González Charry, dice que el fin de las vacaciones es: que el trabajador tenga un descanso continuo, de regular duración, para que así su organismo recupere la energías perdidas, y su voluntad se vea renovada con respecto al trabajo que desempeña; lo que traerá un beneficio no sólo para el trabajador sino que también para el patrono o la empresa (32).

El artículo 130 del Código de Trabajo dice: " Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles...".

El artículo 136, último párrafo, del Código de Trabajo dice: "Los trabajadores deben de gozar sin interrupciones de su período de vacaciones. Las vacaciones no son acumulables de año en año con el objeto de disfrutar posteriormente de un período de descanso mayor...".

El Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, en su artículo 14, regula lo concerniente a las vacaciones de los trabajadores de la refinería. En este artículo encontramos un mínimo de 22 días y un máximo de 30 días de vacaciones, sujeto el período a la antigüedad de los trabajadores. Esta estipulación representa un gran logro para la clase trabajadora, puesto que mejoraron ostensiblemente lo regulado por el Código de trabajo.

En éste artículo 14 del Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo no se define concretamente si al período de las vacaciones incluye a los días inhábiles. Recomiendo a los miembros del sindicato de trabajadores, encargados de negociar el Proyecto de Pacto Colectivo, de

(31) De la Cueva, Mario.

(32) González Charry, Guillermo.

EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.
TOMO I. EDITORIAL PORRUA, S.A. A.V. República
de Argentina. #15 México 1984. Pág. 290.
DERECHO DEL TRABAJO. QUINTA EDICION.
EDITORIAL TEMIS, LIBRERIA BOGOTA COLOMBIA.
1979. Pág. 417.

que el período vacacional compute únicamente días hábiles, y así obtendrá un beneficio totalmente merecido.

AGUINALDO:

Guillermo Cabanellas, dice que el aguinaldo es: "sueldo anual complementario allí donde se ha implantado por la ley, que los patronos deben de dar a los trabajadores." (33).

Manuel Ossorio, dice que el aguinaldo es: "Recompensa en metálico que los patronos daban voluntariamente a sus empleados en ocasión de ciertas festividades, generalmente las navideñas y año nuevo. Con el avance de la legislación social, aquellas donaciones graciabiles evolucionaron en el sentido de la obligatoriedad; y actualmente son muchos países los que en sus leyes laborales incluyen lo que en la Argentina se denomina Sueldo Anual Complementario." (34).

Guzmán Cortinas, en su tesis de graduación profesional, dice que el aguinaldo es: "la suma extra de dinero que percibe el trabajador comúnmente a mediados del doceavo mes del año. Afirma el mencionado profesional que técnicamente se le debe de denominar Sueldo Anual Complementario y como tal debe ser cubierto al trabajador en un ciento por ciento en base a su salario o sueldo devengado en un mes." (35)

El Decreto Número 76-78, del Congreso de la República de Guatemala, desarrolla de manera amplia y clara todo lo concerniente al Aguinaldo que debe de otorgársele al Trabajador.

El artículo 1o. del Decreto 76-78, dice: Todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que éstos devenguen por un año de trabajo continuo o la parte proporcional correspondiente".

El artículo 2o. del mencionado Decreto dice: "La prestación a que se refiere el artículo anterior, deberá pagarse el cincuenta por ciento en la primera quincena del mes de diciembre y el cincuenta por ciento restante en la segunda quincena del mes de enero siguiente...".

(33) Cabanellas, Guillermo. Ob. Cit. Tomo I. Pág. 224. 225.

(34) Ossorio, Manuel. Ob. Cit. Pág. 46.

(35) Guzmán Cortinas, Maynor Salvador. Ob. Cit. Pág. 33.

El artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en su inciso j), dice: "Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año... A los trabajadores que tuvieran menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado."

El artículo 16, del Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, que estamos analizando, regula lo concerniente al pago del Aguinaldo a los trabajadores de la Refinería, en este artículo encontramos un avance sustancial en los derechos del trabajador, puesto que se pactaron dos meses de salario en concepto de aguinaldo el cual se calculará en base a las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas por el trabajador, en el período comprendido del primero de mayo al treinta de noviembre de cada año. El calculo del mes de salario será el mejor promedio mensual encontrado en dicho período.

Además, formando parte del mismo aguinaldo, la refinería pagará a sus trabajadores el 60% de su salario programado mensual.

Como nos podemos dar cuenta, los trabajadores han logrado por medio de este artículo un reconocimiento merecido a sus esfuerzos, que verán hecho realidad de la manera que el trabajador lo necesita más: Económicamente.

LICENCIAS:

De Buen señala que: "La licencia constituye un permiso otorgado al trabajador para ausentarse por un período determinado con o sin goce de sueldo (36).

Guillermo Cabanellas, dice que la Licencia es: "Causa distinta a la que fundamenta las vacaciones, se halla a veces reconocido por ley o convención colectiva laboral el derecho del trabajador a dejar de concurrir a su empleo en determinadas situaciones. En todo caso ha de estar justificado el motivo, para no incurrir en ausencia sancionable."

" Las convenciones colectivas suelen prever el otorgamiento de especiales permisos remunerados por circunstancias taxativamente

(36) De Buen, Nestor.

Ob. Cit. Pág. 168.

señaladas. Las principales proceden de la vida familiar y afectiva; ya sea por el matrimonio del trabajador, por nacimiento de hijos suyos, o por la muerte de próximos parientes ... " (37).

Las licencias se dividen en Comunes y Especiales, son Comunes aquellas que se desprenden de necesidades básicas de los trabajadores, como por ejemplo: Asistir al médico, o bien al centro hospitalario, etc. Son Especiales aquellas que no pueden incluirse dentro de las comunes, por ser circunstancias muy calificadas por las cuales el trabajador necesita ausentarse de su trabajo y dentro de estas podemos incluir a los permisos otorgados cuando el trabajador contrae matrimonio, por nacimiento de un hijo, por muerte de algún familiar o para atender citaciones judiciales o administrativas de las autoridades correspondientes. Dentro de estas Licencias Especiales se comprende también a las acciones sindicales que debe de cumplir el trabajador.

El artículo 61, inciso ñ) del Código de Trabajo, enumera las situaciones por la cuales se le dará licencia con goce de salario al trabajador.

El artículo 17, del Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, que está sujeto a éste análisis, regula lo concerniente a las Licencias que los trabajadores de la Refinería tienen derecho al ocurrir las circunstancias que las motivan; encontramos dos tipos de licencias de índole familiar y de carácter sindical.

LABORES FUERA DE SEDE:

La sede es el lugar geográficamente delimitado del centro de trabajo, es el lugar donde se desarrollan las actividades propias del trabajo.

En el Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, que estamos analizando, encontramos en el artículo 18, las sedes de trabajo de la refinería, las cuales son: La refinería en Escuintla, La terminal de recibo y bombeo en el Puerto de San José, La ciudad de Guatemala, y la terminal de recibo de Puerto Barrios.

(37) Cabanellas, Guillermo.

DICCIONARIO ENCICLOPEDICO DE DERECHO USUAL.
TOMO IV. EDITORIAL HELIESTA, S.R.L. 14 EDICION.
Buenos Aires, Argentina. Pág. 199 y 201.

Las labores fuera de sede consisten en los trabajos que tengan que efectuar los trabajadores en la sede laboral que no les corresponda. Al suceder lo anterior, el patrono debe de garantizar las necesidades básicas del trabajador, las cuales normalmente satisface en su hogar, como lo es : la alimentación, hospedaje, etc.

El inciso a) del cuarto considerando del Código de Trabajo, dice: El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente (38) .

El inciso b) del cuarto considerando del Código de Trabajo, dice: El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación colectiva o individual, y de manera muy especial, por medio de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo (39) .

El artículo 18, del Proyecto de Pacto, sujeto al presente análisis, estipula lo concerniente a la prestación de carácter económico que debe de hacer efectiva la empresa al trabajador, en concepto de gastos de alimentación, cuando éste tenga que prestar su servicio fuera del lugar que es su sede.

GASTOS DE HOSPEDAJE:

De las labores fuera de sede se desprenden los gastos de hospedaje a los cuales se ve compelido el trabajador al no poder regresar a su hogar por el tipo de labor que esta desarrollando, teniendo como elementos: la distancia, la nocturnidad, etc. Este gasto lo debe de absorber la Empresa, en beneficio del trabajador. La empresa debe de asegurarle al trabajador un lugar cómodo, tranquilo y seguro, en un ambiente limpio e higiénico.

El inciso f) del cuarto considerando del Código de Trabajo, dice: el derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores ... (40) .

(38) Decreto Número 1441.

(39) *Ibidem*.

(40) *Ibidem*.

Ob. Cit. Pág. 1.

Pág. 1.

Pág. 1.

El artículo 19, del Proyecto de Pacto, sujeto a éste análisis, regula lo concerniente al Gasto de Hospedaje, cuando sea necesario, por estar el trabajador fuera de su sede cumpliendo con una obligación de su trabajo, y por lo consiguiente le es imposible llegar a dormir a su casa de habitación, por lo tanto la empresa le debe de facilitar un lugar a donde pueda el trabajador ir a dormir a cuenta de la empresa.

PRESTACIONES ALIMENTICIAS:

Así como se desprenden los Gastos de Hospedaje, de las labores fuera de sede, de esa misma manera se originan las prestaciones alimenticias que los trabajadores deben de recibir de parte de la empresa.

Se entenderá por prestación alimenticia el suministro de los alimentos que proporcione la Refinería misma o que proporcione otra entidad, como consecuencia de actividades relacionadas con la misma.

Esta prestación alimenticia, se dará en los casos de que los trabajadores estén realizando labores fuera de su sede, o cuando tengan que trabajar en días no laborables para el trabajador, así como cuando trabaje más de tres horas extraordinarias después de la jornada ordinaria habitual. En términos generales de la manera expuesta, es como aparece regulado en el artículo 20 del Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, lo referente a las prestaciones alimenticias.

El inciso C) del cuarto considerando del Código de Trabajo dice: El derecho del trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la Autonomía de la Voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad este condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social.

REGULACIONES DE ORDEN FUNCIONAL:

Guillermo Cabanellas, dice que la Regulación es un conjunto de reglas vigentes o aplicables (41).

El objetivo de las Regulaciones de Orden Funcional, es asegurar la buena marcha de las relaciones de orden funcional entre el patrón y el trabajador.

El artículo 57 del Código de Trabajo dice: "Reglamento Interior de trabajo es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo".

El artículo 21, del Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, que esta sujeto al presente análisis, regula lo concerniente a las Regulaciones de Orden Funcional, que deben de existir entre la Refinería y los trabajadores; estas regulaciones las dividieron en cuatro secciones: Respeto en las relaciones de trabajo; Personal suficiente; Reubicación del personal; Cambios de turno y días de descanso.

Este artículo 21, referido, debe de ser desarrollado por medio de un Reglamento Interior de Trabajo, para así comprender de una manera general las relaciones que se dan entre la Refinería y los trabajadores.

REGULACIONES DEL DESPIDO Y LA SUSPENSION EN EL TRABAJO:

Guillermo Cabanellas dice: En el mundo de las relaciones que el trabajo subordinado o dependiente origina, por Despido se entiende estrictamente la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo por declaración de voluntad unilateral del patrono o empresario, que de tal modo extingue el vinculo jurídico que lo une con el trabajador a su servicio (42).

(41) Cabanellas, Guillermo.

(42) Ibidem.

Ob. Cit. Tomo V. Pág. 652.

DICCIONARIO ENCICLOPEDICO DE DERECHO USUAL.
TOMO II. EDITORIAL HELIASA. S.R.L. 14 EDICION.
Buenos Aires, Argentina. Pág. 674.

Pérez Botija dice: El Despido es una declaración de voluntad unilateral que extingue el vínculo engendrado por el contrato de trabajo (43).

En doctrina encontramos cuatro clases de Despidos, los cuales son: Inmediato o diferido; y así mismo justo o injusto.

Con respecto a la SUSPENSION, la doctrina dice lo siguiente: Se produce cuando sus efectos y obligaciones principales, prestación de servicios por parte del trabajador y abono del salario por parte del empresario, están paralizados (44).

Clases de suspensión: sin causa; y con causa. Por el Número de sujetos la suspensión puede ser: Individual y Colectiva. Por su intensidades a) De prestación de servicios, que posee carácter moral; b) De percepción de salario, de índole económica, perjudicial tan sólo para el trabajador; c) De prestaciones y de remuneración, que es la suspensión típica.

El artículo 76 del Código de Trabajo dice: "Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le pone fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mútuo consentimiento o por causa justa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos".

El artículo 77 del Código de Trabajo enumera las causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte.

El artículo 78 del Código de Trabajo dice: "La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que

(43) Cabanellas, Guillermo.

Ob. Cit. Tomo II. Pág. 674.

(44) *Ibidem*.

Ob. Cit. Tomo VI. Pág. 318.

pruebe la justa causa en que se fundó el Despido. Si el patrono no prueba dicha causa debe pagar al trabajador:

a) Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder;
y

b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales."

El Despido Indirecto, también está claramente regulado en el Código de Trabajo en los artículos 79 y 80, el último párrafo del artículo 80, de el Código de Trabajo dice: "... El trabajador que se dé por despedido en forma indirecta goza así mismo, del derecho de demandar de su patrono antes de que transcurra el plazo de la prescripción, el pago de las indemnizaciones y demás prestaciones legales que procedan".

Con respecto a la SUSPENSION, el código de trabajo en su artículo 65 dice: "Hay suspensión de contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral deja o dejan de cumplir parcial o totalmente, durante un tiempo, alguna de sus respectivas obligaciones fundamentales (prestación del trabajo y pago de salario), sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanen de los mismos."

En el segundo párrafo del artículo 65 del Código de Trabajo, encontramos cuatro clases de suspensiones laborales, las cuales son: Individual parcial, Individual total, Colectiva parcial y Colectiva total.

En los artículos 66, 68, 70, 71, del Código de Trabajo aparecen enumeradas las causas por las cuales se dan las suspensiones mencionadas.

En el artículo 22, del Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, que estamos analizando encontramos las Regulaciones del Despido y la Suspensión en el trabajo.

En este artículo 22, del Proyecto de Pacto, está regulado el procedimiento que debe de seguirse, previo a aplicarle un Despido o una Suspensión sin goce de salario al trabajador por parte de la Refinería. Este artículo garantiza la legalidad y justicia en las acciones que se tomen. Esta garantía y legalidad de la que hicimos referencia, se basa en el procedimiento encuadrado en el artículo mencionado, que le permite al

trabajador defenderse y probar que no es merecedor del despido o la Suspensión que se le quieran aplicar. En caso se le aplicara un despido o una suspensión de trabajo sin goce de salario, no obstante haberse defendido y probado la inmerecida aplicación en su contra, todavía tiene un último recurso del cual puede hacer uso, el cual es plantear un Derecho de Revisión ante los representantes del patrono. O bien puede optar por acudir a dilucidar su situación a los Tribunales de Trabajo, después de haber agotado el procedimiento o por vicios en el mismo.

PRESTACIONES POR TERMINACION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO:

La academia, restringiéndolo a lo político-laboral, expresa que es cada uno de los servicios que el estado, instituciones públicas o empresas privadas deben dar a sus empleados. Las prestaciones pueden consistir en : a) Indemnizaciones en dinero, b) Resarcimiento en especie, c) en un Servicio.

INDEMNIZACION: Se trata de la compensación económica que el empresario abona al trabajador por el lapso de servicios prestados.

COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS: Se trata del pago en económico que el patrón da al trabajador, por el tiempo que laboro con él, cuando concluya la relación laboral.

Las dos prestaciones individualizadas anteriormente, son las que aparecen reguladas en el artículo 23, del Proyecto de Pacto Colectivo que es sujeto al presente análisis, en este artículo encontramos la reglamentación del retiro voluntario de los trabajadores, y las prestaciones que la Refinería debe de hacer efectivas a éstos, cuando ese retiro se produzca, que como ya mencionamos son: Indemnización y Compensación por Tiempo de Servicios.

En el artículo 82 del Código de Trabajo esta regulado lo siguiente: "... El Patrono debe de pagar al trabajador una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado... La indemnización por tiempo servido se rige, además por estas reglas: a) su importe no puede ser objeto de compensación, venta o cesión, ni puede ser embargado, salvo en los términos del artículo 97; b) Su importe debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tengan de vigencia el contrato o el tiempo que haya trabajado, sino se ha ajustado dicho término; c) La continuidad del trabajo no se interrumpe por

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal u otras causas análogas que según este Código suspenden y no terminan el contrato de trabajo...".

El artículo 83 del Código de Trabajo dice: " El trabajador que desee dar por concluido su contrato por tiempo indeterminado sin justa causa o atendiendo únicamente a su propia voluntad y una vez que haya transcurrido el período de prueba debe de dar aviso previo al patrono... ".

El artículo 1, del Decreto 57-90 del Congreso de la República de Guatemala, el cual esta derogado, regulaba que: " Cuando se concluye un contrato o relación de trabajo, el empleador pagará al trabajador una compensación económica por tiempo de servicio, cuyo importe habrá de calcularse conforme los artículos 82, 90, 93 del Código de Trabajo, y el artículo 9, del Decreto 76-78 del Congreso de la República."

En el artículo 23, del Proyecto de Pacto, encontramos que la indemnización para los trabajadores que renuncien de la refinería se basara por la siguiente escala: " a) Trabajadores con dos meses de servicios ininterrumpidos a cinco años, el cien por ciento (100%); b) Trabajadores con cinco años un día a diez años, un ciento veinte por ciento (120%); c) Trabajadores con diez años un día en adelante, un ciento cincuenta por ciento (150%) ." Dice el mismo artículo que esos porcentajes se aplicarán a la indemnización a que tendría derecho el trabajador si hubiere sido despedido, calculada de acuerdo al artículo 82, inciso b) del Código de Trabajo.

Como nos podemos dar cuenta, el Proyecto de Pacto Colectivo, mejora en gran manera lo correspondiente a la indemnización, con respecto a lo que dice el Código de Trabajo y esto es algo merecido para los trabajadores puesto que el riesgo al que están expuestos constantemente por el tipo de trabajo que desempeñan, y las actividades a las que se dedica la Refinería, los hacen acreedores a este tipo de prestaciones que traen como consecuencia una mayor seguridad económica para la clase trabajadora.

En el último párrafo del artículo 23, del Proyecto de Pacto Colectivo, encontramos lo siguiente: " Así mismo y formando parte de su indemnización, el trabajador que renuncie o sea despedido con o sin justa causa, recibirá por cada año de servicios ininterrumpidos en la Refinería, una compensación por tiempo de servicio la cual será calculada de igual forma a lo establecido en el numeral 3 de este artículo".

Como ya expusimos, la Ley que regulaba la Compensación por Tiempo de Servicio, fue derogada, pero los trabajadores de la Refinería en su afán de que sus derechos y prestaciones sean justamente reconocidas, incluyeron como parte de la Indemnización una Compensación por tiempo de Servicio, la cual a mi parecer es totalmente merecida por lo ya expuesto con anterioridad.

11.3 REGIMEN ESCALAFONARIO:

Entendemos por régimen escalafonario al conjunto de disposiciones mediante las cuales se garantiza el ascenso para ocupar plazas vacantes definitivas o temporales o puestos de nueva creación, a los trabajadores que por su capacidad, eficiencia, conducta y antigüedad se hagan acreedores a tal derecho.

Todo ser humano tiende a buscar la superación constante y por ende el trabajador como tal aspira a mejorar no solo sus condiciones de trabajo, sino paralelamente además aumentar sus ingresos económicos que le permitan mejorar su nivel de vida. Es por ello que se hace indispensable que los ascensos se hagan obedeciendo a ciertas normas pre-establecidas para que los mismos se efectúen equitativamente.

Guillermo Cabanellas dice que Escalafón es: El establecimiento de categorías, cargos o destinos, con fijación de remuneraciones básicas comunes, y con desdén así de las retribuciones fijadas con mayor o menor libertad en aquellas donde, sin excluir el favoritismo, predomina el reconocimiento de la capacidad y de la laboriosidad manifestadas individualmente (45).

El Licenciado Carlos Ronaldo Paiz Xula, en su Tesis de Graduación profesional se refirió al Régimen Escalafonario, así: Aunque escalafón no es una acepción laboral, se utiliza en los pactos colectivos para determinar los ascensos de los trabajadores a categorías o plazas mejor remuneradas con lo que pretende la promoción de estos y la superación de la productividad empresarial, siendo los trabajadores idóneos los que las ocuparán en base a pruebas que sustentarán y que determinarán sus capacidades, siendo este un sistema de justicia y equidad, siempre y cuando se lleven a cabo con la intervención y vigilancia del sindicato para asegurar la imparcialidad por parte de la empresa (46).

(45) Cabanellas, Guillermo.

Ob. Cit. Tomo III. Pág. 162.

(46) Paiz Xula, Carlos Ronaldo.

Ob. Cit. Pág. 26.

II.3.1. ANALISIS DEL REGIMEN ESCALAFONARIO DEL PROYECTO DE PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO:

El Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, que estamos analizando, incluye en el Régimen Escalonario lo siguiente: DERECHO ESCALAFONARIO DE LOS TRABAJADORES, DEFINICION DE PLAZAS VACANTES DEFINITIVAS Y DE PLAZAS VACANTES TEMPORALES, CLAUSULA DE PREFERENCIA, CATEGORIAS ESCALAFONARIAS, DEFINICION DE LAS CALIDADES DETERMINANTES DEL DERECHO AL ASCENSO, PROCEDIMIENTOS ESCALAFONARIOS, OBSERVADORES EN LA PRACTICA Y CALIFICACION DE LOS EXAMENES, PROCEDIMIENTO RELATIVO A LAS PLAZAS VACANTES TEMPORALES, RESPETO AL DERECHO ESCALAFONARIO DE LOS TRABAJADORES.

DERECHO ESCALAFONARIO DE LOS TRABAJADORES:

Es el Derecho que tienen los trabajadores de ocupar plazas por el sistema de Escalafón, de acuerdo a lo requerido para ello, con el ánimo de fomentar una fuerza laboral eficiente y bien adiestrada, un ambiente armonioso y la seguridad en el trabajo, así como de proporcionar un incentivo socioeconómico a sus trabajadores.

El inciso f), del Cuarto considerando del Código de Trabajo dice: " El derecho de Trabajo es un derecho hondamente democrático, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino favorece los intereses justos de los patronos ...".

El artículo 24, del Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, que estamos analizando, regula lo concerniente al Derecho Escalonario de los trabajadores.

DEFINICION DE PLAZAS VACANTES DEFINITIVAS Y DE PLAZAS VACANTES TEMPORALES:

Las plazas vacantes, son aquellos puestos que por ausencia temporal o definitiva de su titular, deben ser ocupadas por otro trabajador en un momento determinado. De lo anterior se desprende que existen plazas vacantes temporales y plazas vacantes definitivas.

Plazas Vacantes Temporales: Cuando un trabajador suspende temporalmente su relación de trabajo de la empresa, por licencias, vacaciones, enfermedad o cualquier otro motivo análogo.

Plazas Vacantes Definitivas: Cuando el trabajador termina su relación de trabajo con la empresa por muerte, retiro voluntario, renuncia, despido, o por cualquier otro motivo que dé lugar a la terminación de la relación de trabajo o bien se produce la vacante por ascenso del trabajador a otro cargo.

El artículo 25 del Proyecto de Pacto Colectivo, que estamos analizando, define las plazas vacantes definitivas y las plazas vacantes temporales.

CATEGORIAS ESCALAFONARIAS:

La categoría escalafonaria de los trabajadores, en una empresa, se determinará en orden jerárquico, de superior a inferior por cada línea de servicios.

El artículo 60 del Código de Trabajo al referirse al Reglamento Interior de Trabajo dice que debe de comprender: "... c) Los diversos tipos de salarios y las categorías de trabajo a que correspondan...".

En el artículo 27 del Proyecto de Pacto Colectivo, que estamos analizando, se encuentra regulado las categorías escalafonarias a las cuales estarán sujetos los trabajadores dentro de la Empresa, esta delimitación jerárquica dentro de los trabajadores, es de suma importancia puesto que define claramente las obligaciones y funciones que cada trabajador debe de desempeñar.

DEFINICION DE LAS CALIDADES DETERMINANTES DEL DERECHO AL ASCENSO:

Para ascender al trabajador dentro de la empresa, deberá de llenar las calidades que se requieren, como lo son: la capacidad, o sea la habilidad para el desempeño del cargo o sus conocimientos técnicos, la eficiencia, o sea la aptitud con que haya desempeñado el cargo anterior, su conducta que sería el comportamiento que haya observado dentro de la empresa y la antigüedad, el lapso de tiempo durante el cual haya mantenido la relación laboral con la empresa.

El artículo 28, del Proyecto de Pacto Colectivo, que estamos analizando, enumera las calidades que se tomarán en cuenta para la adjudicación de plazas vacantes, respecto a los trabajadores de la Refinería que deseen ascender, las calidades que se estipulan son: Capacidad, Eficiencia, y Antigüedad.

PROCEDIMIENTOS ESCALAFONARIOS:

Es el procedimiento al cual estarán sujetos los trabajadores de una empresa que deseen ascender, cuando estén en la capacidad de optar a la plaza que este vacante o la nueva plaza que se haya creado. Este procedimiento estará regulado por la Empresa, el cual deberá de ser totalmente democrático, y se determinaran únicamente por la Capacidad, laboriosidad y antigüedad dentro de los trabajadores.

El artículo 29, del Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, que estamos analizando regula los procedimientos escalafonarios que regirán dentro de la Refinería. En este artículo se establecen cinco procedimientos escalafonarios: 1) Plazas vacantes definitivas, 2) Plaza nueva de actividad diferente, 3) Emisión del boletín, 4) Presentación de solicitudes, 5) Caso especial de promoción a plazas vacantes definitivas. Lo importante en el contenido de este artículo es la participación y oportunidad que se le da a todos los trabajadores de la Refinería para que puedan ser tomados en cuenta en el procedimiento escalafonario. La empresa, será la encargada de llevar a cabo el procedimiento, dándole la oportunidad a todos los trabajadores tomando en consideración únicamente las calidades que se exigen y ninguna otra situación más.

PROCEDIMIENTO RELATIVO A LAS PLAZAS VACANTES TEMPORALES:

La plaza vacante temporal es aquella que cuando un trabajador suspende temporalmente su relación de trabajo de la empresa por licencias, vacaciones, enfermedad o cualquier otro motivo análogo.

El artículo 31, del Proyecto de Pacto Colectivo, que estamos analizando regula el procedimiento que se llevará a cabo cuando se de el caso de plazas vacantes temporales dentro de la Refinería. Dice el artículo 31, que cuando este caso se de, será la Refinería la encargada de darle solución a esta eventualidad, tomará en consideración a todos los trabajadores que puedan optar a la plaza cuando sea necesario cubrirla, y cuando tomara la decisión de no cubrir la plaza, ningún trabajador estará obligado; a desempeñar las labores del ausente. Cuando la temporalidad se

convierta en definitiva será el procedimiento escalafonario el que tomará en cuenta la refinería para cubrir la plaza.

RESPECTO AL DERECHO ESCALAFONARIO:

Con la garantía de publicidad, fiscalización sindical y concursos de oposición, se asegurará que las plazas vacantes o de nueva creación, sean ocupadas por los trabajadores que llenen los requisitos correspondientes y con lo cual se logren cumplir con los principios de justicia e imparcialidad en la asignación de tales puestos y como consecuencia lógica la armonización en esta materia de las relaciones obrero-patronales.

Todo lo anteriormente relacionado, será tomado en cuenta en el procedimiento escalafonario, dentro de la refinería, pero lo más importante será el Derecho Escalafonario de los trabajadores, el cual se respetará y no se alterará en ningún momento ni por ninguna circunstancia, esto garantiza la justicia y la armonía en la empresa.

El artículo 32, del Proyecto de Pacto Colectivo, que es sujeto al presente análisis, regula el respeto al derecho escalafonario de los trabajadores, el cual regirá en todo procedimiento escalafonario.

CAPITULO III

DEL ANALISIS DEL REGIMEN DE SALARIOS, SEGURIDAD E HIGIENE Y PRESTACIONES SOCIALES; DEL PROYECTO DE PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO.

III.1 REGIMEN DE SALARIOS:

Guillermo González Charry, dice que el Salario desde un punto de vista estrictamente jurídico, es la remuneración que se da al trabajador por el servicio que presta (1).

El salario esta integrado por todo lo que recibe el trabajador en forma permanente y habitual, y que directa o indirectamente implique remuneración o retribución por sus servicios. Por tanto, no solo se entiende como tal lo que periódicamente recibe, sea semanal, mensualmente, o por décadas, sino que todo aquello que, aparte de tener un sentido estrictamente monetario, implique una retribución de trabajo y venga a solucionar sus necesidades de vida, y a superarlas (2).

El tratadista Mario de la Cueva define el Salario así: " Es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa." (3).

Notamos que los dos tratadistas mencionados toman el salario como una contraprestación por los servicios prestados por el trabajador.

Francisco de Ferrari se refiere al salario de la siguiente manera "Desde el punto de vista jurídico el salario es, o tiende a ser, en nuestros días, una retribución forfait que el trabajador recibe ya sea por la

(1) González Charry, Guillermo.

DERECHO DEL TRABAJO, QUINTA EDICION,
EDITORIAL TEMIS. Librería. Bogotá Colombia.
Pág. 333. 1979.

(2) Ibidem.

Pág. 334.

(3) De la Cueva, Mario.

EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.
NOVENA EDICION. TOMO I. EDITORIAL PRRUA,
S.A. Av. República de Argentina, 15. Pág. 297.
México, 1984.

prestación de un servicio o por el simple hecho de permanecer a la orden de un empleador." (4).

Deveali, citado por Francisco de Ferrari, dice que Salario es: "La remuneración correspondiente al hecho de poner los trabajadores sus energías a disposición del empleador, si el patrón no utiliza dichas energías porque no puede o no quiere hacerlo, no por esto es exonerado de su obligación de abonar el salario." (5).

Estos últimos dos tratadistas citados, no se limitan a tomar el salario como una simple contraprestación, sino que como una obligación que el patrón adquirió al contratar al trabajador, o sea que el solo hecho de que el trabajador este bajo las ordenes del patrón obliga a este último a pagarle al trabajador su salario.

Guillermo Cabanellas se refiere al salario así: " Conjunto de ventajas materiales que el trabajador obtiene como remuneración del trabajo que presta en una relación subordinada laboral. Integra el salario una contraprestación jurídica, y es una obligación de carácter patrimonial a cargo del empleador; el cual se encuentra obligado a satisfacerla en tanto que el trabajador ponga su actividad profesional posición de aquél." (6).

Nestor de Buen, citado por el Licenciado Maynor Salvador Guzmán Cortinas, dice que el salario no es necesariamente la contraprestación que percibe el trabajador con motivo u ocasión de la prestación de sus servicios o de la ejecución de la obra determinada, pues muchas veces se percibe éste, sin que haya prestación de trabajo, por lo que el salario no es necesariamente, una contraprestación por el trabajo, sino que en ocasiones una obligación nacida de la relación de trabajo." (7).

El Licenciado Guzmán Cortinas, dice que: "Una definición de Salario deberá contener la idea de retribución que perciba el trabajador, pero no como contraprestación derivada de la prestación de sus servicios, sino de la

(4) De Ferrari, Francisco.

DERECHO DEL TRABAJO, SEGUNDA EDICION.
VOLUMEN II. EDICIONES DE PALMA BUENO
AIRES, Pág. 220. 1977.
Pág. 221.

(5) Ibidem.

(6) Cabanellas, Guillermo.

DICCIONARIO ENCICLOPEDICO DE DERECHO USUAL.
14 EDICION EDITORIAL HELIESTA, S.R.L.
Buenos Aires Argentina. Pág. 13. Tomo VI.
LA ELABORACION, DISCUSION Y APROBACION
DE LOS PACTOS COLECTIVOS DE CONDICIONES
DE TRABAJO. Guatemala, Pág. 55 y 56. 1978.

(7) Guzmán Cortinas, Maynor Salvador.

relación de trabajo, por cuanto que son varios los casos en que el trabajador percibe el salario, sin prestar sus servicios," (8). Lo pronunciado por el Licenciado Guzmán Cortinas, lo compartimos del todo, puesto que es la realidad que se da en nuestro país y en todas partes del mundo.

El artículo 88, del Código de Trabajo dice: "Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos...". Notamos que en esta disposición nuestro Código hace referencia a la retribución del contrato o relación de trabajo, por lo cual se acerca un poco a la orientación seguida por la doctrina moderna de salario no como contraprestación por los servicios prestados por el trabajador, sino como retribución derivada de la relación de trabajo.

III.L ANALISIS DEL REGIMEN DE SALARIOS DEL PROYECTO DE PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO:

El Sindicato de Trabajadores de la Refinería Texas Petroleum Company, al elaborar el Proyecto de Pacto Colectivo de condiciones de Trabajo, que estamos analizando, incluyo en el Régimen de Salarios lo siguiente: SALARIOS CORRESPONDIENTES A LAS CATEGORIAS ESCALAFONARIAS, SALARIO EN CASO DE ASCENSO, SALARIOS CORRESPONDIENTES A LAS VACACIONES, ANTICIPOS DE SALARIOS, VENTAJAS ECONOMICAS Y SALARIOS EN ESPECIE:

SALARIOS CORRESPONDIENTES A LAS CATEGORIAS ESCALAFONARIAS:

Mario de la Cueva dice: "La determinación del monto de los salarios en cada relación individual de trabajo se produce en dos formas distintas: una colectiva, ya en los contratos colectivos y en los contratos ley, bien en las sentencias colectivas dictadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y otra individual, mediante acuerdo entre el trabajador y el patrono. Para fijar el importe del salario se tendrán en cuenta la cantidad y calidad del trabajo." (9).

(8) Guzmán Cortinas, Maynor Salvador.

LA ELABORACION, DISCUSION Y APROBACION DE LOS PACTOS COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO. Guatemala, Pág. 57.

(9) De la Cueva, Mario.

Ob. Cit. Pág. 301.

Guillermo González Charry, dice: "La diferencia de salarios para trabajadores dependientes de una misma empresa, en una misma región económica y por trabajos equivalentes, solo podrá fundarse en razones de capacidad profesional o técnica, de antigüedad, de experiencia en la labor; de cargas familiares o de rendimientos en la obra y en ningún caso en diferencias de nacionalidad, sexo, edad, religión, opinión política o actividades sindicales." (10).

González Charry, dice que hay que tomar en cuenta, la antigüedad, la calidad, la experiencia, la responsabilidad y el grado dentro del orden, para así fijar adecuadamente los salarios correspondientes de cada trabajador dentro de una empresa (11).

De lo anterior podemos deducir que en las categorías escalafonaria habrá salarios diferentes, y esto se debe a lo ya mencionado que es: Responsabilidad, antigüedad, calidad, experiencia, estos serán los elementos que determinarán la diferencia de salarios conforme a la Categoría Escalafonaria de los trabajadores, no es valedera ningún tipo de discriminación que origine una diferencia salarial.

El artículo 89 del Código de Trabajo dice: "Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben de tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida. A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria. En las demandas que entablen los trabajadores relativas a la discriminación salarial por razón de sexo, queda el patrono obligado a demostrar que el trabajo que realiza la demandante es de inferior calidad y valor".

El artículo 91 del Código de Trabajo dice: " El monto del salario debe ser determinado por patronos y trabajadores... ".

El artículo 33, del Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo que estamos analizando, regula lo concerniente a los Salarios Correspondientes a las Categorías Escalafonarias. La estipulación del valor de los salarios de los trabajadores, se hizo tomando en consideración el orden jerárquico entre ellos, la calidad, la responsabilidad, la antigüedad.

(10) González Charry, Guillermo.

(11) *Ibidem*.

Ob. Cit. Pág. 340.

Pág. 342.

SALARIO EN CASO DE ASCENSO:

Cuando a un trabajador se le ascienda dentro de la línea jerárquica de la empresa, le corresponde inmediatamente un aumento de sueldo, y esto se debe a que su trabajo ya no será el mismo, sus responsabilidades serán más serias con respecto al anterior trabajo, la calidad del trabajo así como la intensidad serán diferentes del otro; hay veces que se ve alterado hasta su condición de vida, por lo consiguiente este aumento es indiscutible. Algo muy importante es que el aumento de sueldo debe de ser automático, tomando posición de su nuevo trabajo correspondiéndole inmediatamente su nuevo sueldo.

El inciso a) del Cuarto considerando del Código de Trabajo dice: "El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente." (12).

El artículo 34, del Proyecto de Pacto, que estamos analizando regula el salario de los trabajadores de la empresa en caso de ascenso, ya sea este temporal o definitivo, dice que el trabajador devengará el salario que conforme al mismo pacto corresponda a dicha plaza. Regula también lo concerniente al salario en caso de entrenamiento, el que recibirán en este periodo y el que recibirán cuando ya estén en la plaza para la cual estaban recibiendo el entrenamiento. En los dos casos queda regulado que el salario en caso de ascenso debe de ser mayor, de esta manera se recompensa la calidad, la intensidad, el orden jerárquico, la responsabilidad del nuevo trabajo obtenido.

SALARIOS CORRESPONDIENTES A LAS VACACIONES:

El artículo 130 del Código de Trabajo dice: "Todo trabajador sin, excepción, tiene derecho a un periodo de vacaciones REMUNERADAS después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono...".

El salario en caso de Vacaciones, el trabajador deberá devengarlo en un cien por ciento, o más si en la negociación del Pacto se consiguiera. La Constitución Política de la República de Guatemala, en su artículo 102 regula los Derechos Sociales Mínimos de la Legislación del Trabajo, entre estos incluye en el inciso i) "Derecho del Trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos...".

(12) Decreto, 1441.

Como nos podemos dar cuenta, lo estipula como un derecho social Mínimo, el cual puede ser mejorado substancialmente en favor de los trabajadores. Lo anterior tiene como fundamento el hecho de que las vacaciones tienen como objetivo que el trabajador descanse por un período continuo, el cual le servirá para distraerse y recuperar energías que ha minado en el trabajo, por lo consiguiente este lapso deberá de ser remunerado totalmente puesto que es un derecho que le pertenece innegablemente al trabajador, el cual está protegido Constitucionalmente como un Derecho Mínimo y esta desarrollado en el Código de Trabajo, y podrá ser mejorado en cuanto a la prestación económica y mayor duración en un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.

El artículo 35, del Proyecto de Pacto Colectivo, que estamos analizando, regula los Salarios correspondientes a las vacaciones, el cual será calculado en base al promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas por el trabajador durante el año, y será el promedio del mejor mes obtenido durante el año, el cual servirá de base para el pago de las vacaciones. Este artículo estipula, que los trabajadores al momento de salir de vacaciones recibirán de la empresa, el salario que les corresponde para así contar con recursos económicos y poder disfrutar mejor de su descanso. Lo relacionado anteriormente es lo mínimo que se le puede dar a los trabajadores. En este artículo 35, del Proyecto de Pacto en mención, se regula una mejoría sustancial en cuanto al salario vacacional, dice su inciso 3) que la Refinería concederá un sobresueldo a los trabajadores en forma anticipada, el cual será de vacaciones, el sobresueldo será de un 100% del salario al cual se le adicionará un tres por ciento (3%) por cada año de servicios que el trabajador tenga con la refinería.

Las prestaciones que se estipulan en el artículo mencionado del Proyecto de Pacto, representan un gran logro y reconocimiento a la clase trabajadora, tomando en consideración el impacto y magnitud de su labor, así como los riesgos a los cuales se ven expuestos diariamente por la realización de su trabajo.

ANTICIPOS DE SALARIOS:

El anticipo de salario: es el adelanto económico que el empleador da al trabajador, de un sueldo o más, que le corresponden en un futuro, y aquel se los hace presentes. Esta prestación tiene como objeto satisfacer las necesidades de los trabajadores que por cualquier motivo o circunstancia se les conviertan en inmediatas y urgentes de reparar.

El artículo 99 del Código de Trabajo dice: "Los anticipos que haga el patrono al trabajador por cuenta de salarios en ningún caso deben devengar intereses. Las deudas que el trabajador contraiga con el patrono por este concepto, por pagos hechos en exceso o por responsabilidades civiles con motivo del trabajo, se deben amortizar hasta su extinción, en mínimo de cinco periodos de pago, excepto cuando el trabajador, voluntariamente, pague en plazo más corto...".

El artículo 36, del Proyecto de Pacto que estamos analizando, regula los anticipos de salarios. Dice este artículo que la refinería concederá anticipos de salarios a sus trabajadores hasta por el valor de 300% de su salario, los cuales serán cancelados en periodos de pagos no menores de veinte ni mayores de 48 catorcenos, es decir 24 meses, dice el mismo artículo citado, que en casos de emergencias excepcionales, la refinería podrá conceder anticipos superiores a los previstos.

Como nos podemos dar cuenta, el Anticipo de Salarios regulado en el Proyecto de Pacto Colectivo, supera lo estipulado en el Código de Trabajo, lo cual es de beneficio para los trabajadores, y les permitirá satisfacer sus necesidades mas inmediatas.

VENTAJAS ECONOMICAS Y SALARIOS EN ESPECIE:

Las Ventajas Económicas están constituidas por las prestaciones en especie que reciba el trabajador. Para tener un concepto de lo que es Ventaja Económica, acudimos al Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, el cual entre las acepciones de la palabra ventaja incluye la que corresponde a un beneficio adicional. Ha de entenderse pues que Ventaja Económica es toda prestación en especie que representa un factor positivo en la economía del trabajador.

La ley señala que puede ser de cualquier naturaleza, deduciendo de esto que no importa la naturaleza ni el origen de la prestación, basta con que sea una prestación en especie para que constituya una ventaja económica.

La ley dice que salvo Pacto en Contrario, debe entenderse que las ventajas económicas representan el 30% del salario devengado, esto quiere decir: que las partes pueden pactar el porcentaje que las ventajas económicas van a representar en el salario, pero nunca menor del 30% establecido por la ley tomando en consideración que las disposiciones legales en materia laboral son de Orden Público e Irrenunciables para los trabajadores.

El artículo 90 del Código de Trabajo, último párrafo, regula lo concerniente a las ventajas económicas de la siguiente manera: " Las Ventajas Económicas, de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado".

El artículo 37, del Proyecto de Pacto que es sujeto al presente análisis, regula las Ventajas Económicas y Salarios en Especie que se darán a los trabajadores de parte de la Refinería. Dice el artículo referido que se pacta expresamente que las ventajas económicas o salarios en especie de cualquier naturaleza que se otorguen a los trabajadores, constituirán el SETENTICINCO POR CIENTO (75%) de sus salarios totales, y que este porcentaje es aplicable a situaciones de despido sin causa justa, al retiro voluntario y al fallecimiento de un trabajador.

III.2 SEGURIDAD E HIGIENE:

Al hablar de seguridad en las personas, hacemos referencia fundamentalmente a la seguridad laboral, es decir todas las medidas que tienen por objeto prevenir los riesgos que en la ejecución de las tareas concretas puedan sufrir los trabajadores en general, en cuanto afecten su integridad personal o bien perjudiquen su salud.

Podemos decir que se entiende por higiene en el trabajo, al conjunto de medidas y disposiciones ejecutadas en los centros de trabajo y que tienden a la protección y preservación de la salud de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa. Un trabajador que goce y disfrute de perfectas condiciones de salud, lógicamente tendrá un rendimiento mayor en la ejecución de su trabajo.

Francisco de Ferrari dice: El patrono es un deudor de seguridad. La Ley y la doctrina ponen a su cargo los cuidados más minuciosos, en vista de evitar que la salud o la integridad física del asalariado puedan eventualmente sufrir menoscabos derivados de la forma de la prestación del servicio, de las materias primas empleadas o de los lugares en donde el trabajador debe cumplir su tarea (13).

(13) De Ferrari, Francisco.

" El aspecto de Seguridad e Higiene, es de suma importancia, su finalidad consiste en velar porque las actividades laborales se desarrollen bajo condiciones que permitan el normal desarrollo de la actividad productiva, la que debe realizarse con respecto a medidas de seguridad con el objeto de evitar los riesgos de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, que representará beneficio para el capital y el trabajo" (14).

El artículo 197 del Código de Trabajo dice: " Todo patrono está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores. Para este efecto debe proceder, dentro del plazo que determine la Inspección General de Trabajo y de acuerdo con el reglamento o reglamentos de este capítulo, a introducir por su cuenta todas las medidas de higiene y de seguridad en los lugares de trabajo que sirvan para dar cumplimiento a la obligación anterior".

El artículo 198 del Código de Trabajo dice: " Todo patrono está obligado a acatar y hacer cumplir las medidas que indique el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social con el fin de prevenir el acaecimiento de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales".

III.2.1. ANALISIS DE LA SEGURIDAD E HIGIENE DEL PROYECTO DE PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJOS

El Sindicato de Trabajadores de la Refinería Texas Petroleum Company, al elaborar el Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo que estamos analizando, incluyo en el apartado de Seguridad e Higiene lo siguiente: NORMAS DE SEGURIDAD E HIGIENE, INTEGRIDAD CORPORAL DE LOS TRABAJADORES, SALUD DE LOS TRABAJADORES, PROTECCION DE LAS PERTENENCIAS DE LOS TRABAJADORES.

(14) Paiz Xula, Carlos Ronaldo.

NORMAS DE SEGURIDAD E HIGIENE:

Guillermo Cabanellas dice: Normas de Trabajo; son el conjunto de disposiciones positivas, reglas consuetudinarias y profesionales, convenciones bilaterales o colectivas que regulan la prestación de los servicios subordinados y retribuidos, ya versen sobre la duración de la jornada, como sobre la cuantía y forma del salario, el derecho al descanso, la seguridad en el trabajo e higiene, el acceso al mismo de la mujeres y los menores (15).

El artículo 197 del Código de Trabajo al decir: "Todo patrono ESTA OBLIGADO a ADOPTAR las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores...", esto obligando a estos a que regulen por medio de NORMAS de Seguridad e Higiene el trabajo de los empleados, para que así estos estén protegidos de cualquier percance que suceda y evitar que los mismos se den.

El artículo 38 del Proyecto de Pacto Colectivo, que estamos analizando, estipula lo concerniente a las Normas de seguridad e higiene que deberán de observar en la Refinería, tanto la empresa como los trabajadores, tendientes a garantizar la integridad corporal, la salud y la comodidad de todos los miembros del personal, así como la protección de sus pertenencias.

INTEGRIDAD CORPORAL DE LOS TRABAJADORES:

Es Obligación de la Empresa, garantizarle al trabajador su integridad corporal, máxime cuando el trabajo que se desarrolla, por su naturaleza, se ve revestido de riesgos constantes a los cuales esta expuesto el trabajador. Para que la integridad corporal de los trabajadores, este garantizada la empresa debe adoptar medidas que tiendan a evitar los riesgos en el trabajo y los trabajadores deben de demandarlas, así como regularlas por medio del Pacto Colectivo.

La integridad corporal de los trabajadores deberá de estar prevenida en Reglas de Seguridad, las cuales serán desarrolladas tanto por los patronos como por los trabajadores.

(15) Cabanellas, Guillermo.

DICCIONARIO ENCICLOPEDICO DE DERECHO USUAL. 14 EDICION. EDITORIAL HELIASTA. S.R.L. Buenos Aires, Argentina. Pág. 568. Tomo IV.

El Código de Trabajo y los Reglamentos emitidos por dependencias del Estado, tales como el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, regula este tema, dictan normas preceptivas de observancia general y también traen aparejadas sanciones para aquellos patronos que incumplan tales normas. Corresponderá a trabajadores y patronos concretar aún más las reglas de seguridad para la protección tanto individual como colectiva de los trabajadores. Se concretarán en los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, reglas específicas que tiendan a lograr la prevención técnica de cualquier riesgo al cual estén expuestos los trabajadores por motivos de su trabajo, como por ejemplo: colocación de barreras protectoras en motores u otros aparatos generadores de fuerza motriz, la colocación a ciertas distancias y donde no ofrezcan peligro de las calderas de vapor, aislamiento de tubos conductores, instalaciones eléctricas que se adecúen a la capacidad de voltaje eléctrico que conduzcan y con sus respectivas barreras de aislamiento, colocación de planchas anti-deslizantes en los pisos donde se labore con materias líquidas o acuosas que puedan causar caídas a los trabajadores y en general la instalación de todo aquello que tienda a la protección general de los trabajadores. Además de estas reglas específicas de seguridad, coadyuvarán a preservar la vida y salud de los trabajadores, todos los medios educativos sean audiovisuales, cursillos sobre prevención de accidentes y siniestros en general, conferencias que puedan dictarse dentro del propio local de la empresa, para lo cual se puede solicitar la colaboración de las diversas instituciones como por ejemplo: Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Cruz Roja, Bomberos etc., quienes tienen el personal adiestrado para tales cursillos o conferencias de preparación a los trabajadores.

Con respecto a la seguridad individual de los trabajadores, la empresa debe de proporcionar a cada trabajador, el equipo de protección que le sea necesario.

El artículo 39, del Proyecto de Pacto Colectivo, que estamos analizando regula la integridad corporal de los trabajadores, se conviene en tres disposiciones fundamentales destinadas a proteger la integridad corporal de los trabajadores: Prevención Contra Incendios, Prevención de Accidentes, Formación del Comité de Seguridad de acuerdo a lo que establece el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Considero que el Proyecto de Pacto Colectivo, que es sujeto a este análisis, es demasiado general en su artículo 39, debería de ser más específico en cuanto a las reglas de seguridad, tendientes a proteger y a garantizarle al trabajador su integridad corporal en el trabajo.

Lo anterior lo manifiesto en el sentido, de que el trabajo que se desarrolla en la Refinería es de Alto Peligro, los riesgos son Intensos por verse más expuestos a sufrir daños físicos o deteriorar su salud, debido al tipo de actividad que se desarrolla en la Refinería, materias dañinas a las que se expone y en general por cualquier otra circunstancia especial que tienda a perjudicarlo, por lo consiguiente su regulación y prevención debe de estipularse de una manera más específica y concreta, todo en beneficio de los trabajadores.

SALUD DE LOS TRABAJADORES:

A nadie escapa la deficiencia con que se atiende en la institución descentralizada del estado, encargada de prestar servicios médicos a la clase trabajadora, más aun cuando se trata de atender en forma especializada determinados males que aquejan a éstos. Por esa circunstancia se hace necesario que en la negociación colectiva se establezcan los servicios de medicina preventiva y curativa cuya finalidad es el bienestar físico y mental del trabajador y su familia. Un trabajador que adolezca de alguna enfermedad física o que esté laborando bajo presiones emocionales, derivadas de su preocupación por la enfermedad de alguno de los miembros de su familia, no solo no ejecuta sus labores con agrado, sino que disminuye su rendimiento, todo lo contrario sucede con el trabajador que tiene la certeza de gozar de la prestación inmediata y eficiente de servicios médicos a favor de él y de su familia, gratuitamente, lo cual tiene como efecto sentirse seguro de prevenirse y curarse de cualquier enfermedad que le afecte a él o a sus parientes, y por lo consiguiente trabajará en forma agradable, con mayor rendimiento y disfrutará de estabilidad emocional, lo cual redundará en beneficio de la empresa, puesto que tendrá a su servicio un trabajador más eficiente y productivo.

El artículo 197 del Código de Trabajo dice: " Todo patrono está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores...".

Como podemos darnos cuenta, el artículo citado, obliga a los patronos a adoptar las precauciones que sean necesarias para proteger la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores, por lo consiguiente en un convenio colectivo se deberá de mejorar esta estipulación y especificarla concretamente.

El artículo 40, del Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, que estamos analizando, regula lo concerniente a la salud de los trabajadores extensivo a sus familiares más cercanos, estipula medidas preventivas y curativas para los trabajadores y sus familiares.

El servicio médico será prestado a través de un seguro que la Refinería contratará, el cual cubrirá a las persona que ya indicamos.

PROTECCION DE LAS PERTENENCIAS DE LOS TRABAJADORES:

Como protección adicional en cuanto a la seguridad e higiene laborales, se incluirán en nuestros pactos disposiciones relativas a la instalación de Armarios para que los trabajadores cuenten con un lugar donde individualmente puedan depositar prendas de uso personal y además objetos de su propiedad. El material de estos armarios quedará a discreción de los pactantes, se deberá de optar por lo más seguro y conveniente para los trabajadores.

El artículo 41, del Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, que estamos analizando, regula la protección de las pertenencias de los trabajadores; en el cual se estipulan dos disposiciones con el objeto de preservar las pertenencias de los trabajadores, las cuales son: Indumentaria de Trabajo y Guardarropas. La primera tiene por objeto que el trabajador no gaste su ropa en las labores propias de su actividad, por lo consiguiente se regula que la refinería le otorgará uniformes a los trabajadores. La segunda disposición tiene por objeto proporcionar al trabajador de un mueble en el cual pueda guardar sus pertenencias personales, sin correr el riesgo de que estas se le pierdan.

III.3 PRESTACIONES SOCIALES:

La Academia, restringiéndolo a lo político-laboral, expresa que la prestación social es cada uno de los servicios que el Estado, instituciones públicas o empresas privadas deben dar a sus empleados (16).

"Clases de Prestaciones: Encontramos dos tipos prestaciones, las cuales son: Reparadoras, las tendientes a remediar las consecuencias de un

(16) Cabanellas, Guillermo.

DICCIONARIO ENCICLOPEDICO DE DERECHO USUAL. 14 EDICION. EDITORIAL HELIESTA. S.R.L. Buenos Aires, Argentina. Pág. 385. Tomo V.

mal producido, y las Preventivas, que procuran evitar la materialización del riesgo más que disminuir las consecuencias del que haya acaecido. En otro enfoque, las prestaciones pueden consistir: a) en indemnizaciones en dinero; b) en resarcimiento en especie; c) en un servicio. Ejemplos: el pago de un capital al que ha sufrido un accidente de trabajo que le causa incapacidad total permanente; la provisión de víveres o efectos personales a las víctimas de inundaciones o terremotos; y la intervención gratuita de médicos y parteras en el alumbramiento por una trabajadora.

A su vez, las prestaciones en dinero pueden concretarse en una suma única o en el abono de prestaciones periódicas. El ejemplo más frecuente se advierte en los sistemas de capital o renta para indemnizar a las víctimas de los riesgos o infortunios laborales.

Las prestaciones sociales tienden a uno de estos fines: A) Resarcir Riesgos: Cuando se materializan las contingencias adversas en males para las personas, sus recursos o sus bienes, se concede entonces la indemnización prevista, por lo general adaptada al siniestro o perjuicio y a las contribuciones efectuadas, con sujeción a escalas y establecimiento de límites máximos. Cuando de resarcimientos psicofísicos se trata, la orientación moderna consiste en compensar la falta de ingresos que el riesgo haya determinado. B) Atención de cargas familiares: Que suelen recibir, según los países y las modalidades de las prestaciones, los nombres de asignaciones, subvenciones, subsidios o salario familiar. Pueden originarse el número de hijos, la nupcialidad, la maternidad, y la escolaridad. C) La subsistencia de las clases pasivas en niveles decorosos de vida, a favor del que ha dejado de trabajar por haber alcanzado el número de años de vida y de servicios para tener derecho a esta percepción, que recibe el nombre de Jubilación o Retiro; o bien por un vínculo personal y económico inmediato con un trabajador en activo, jubilado o retirado y que se denomina pensión. D) Por medida graciable, a favor de personas en caso de involuntaria e insuperable necesidad, por desgracias individuales o colectivas, que mueven recursos calificados antaño de beneficencia pública y ahora de asistencia social.

Con respecto a las formas, las prestaciones son unas veces Uniformes y otras Variables. Las primeras se limita a garantizar niveles mínimos de subsistencia o de atención, con independencia de los diversos recursos de los beneficiarios, que si acaso tienen que efectuar contribuciones suplementarias para poder disfrutar de prestaciones superiores cuando se concreta un riesgo o adversidad.

Las prestaciones Variables, lo son en consonancia con los ingresos de los asegurados, con las contribuciones que efectúan o que por ellos se producen

y con el objetivo de mantener, en la hipótesis de siniestro, un nivel económico acorde con las circunstancias precedentes de cada individuo" (17).

El inciso a) del Cuarto Considerando del Código de Trabajo dice: "El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente".

El inciso b) del Mismo Considerando mencionado dice: "El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo".

El inciso r) del artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala dice: " El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia.", refiriéndose a los Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo.

Como podemos darnos cuenta, la ley, o sea El Código de Trabajo, La Constitución Política de la República, así como la Ley Orgánica del I.G.S.S., y demás ordenamientos jurídicos estipulan las prestaciones sociales de los trabajadores, a las cuales tienen derecho por la misma relación de trabajo, por lo consiguiente estas prestaciones deben de regularse en un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo y mejorarse en todo lo que sea posible, en beneficio de la clase trabajadora y favoreciendo su desigualdad económica con respecto al empleador.

17) Cabanellas, Guillermo.

Ob. Cit. Pág. 385, 386. Tomo V.

III.3.1. ANALISIS DE LAS PRESTACIONES SOCIALES DEL PROYECTO DE PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO:

El Sindicato de Trabajadores de la Refinería Texas Petroleum Company, al elaborar el Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, que estamos analizando, incluyo en las Prestaciones Sociales lo siguiente: PRESTACIONES POR FALLECIMIENTO, PRESTACIONES PARA CASOS DE ENFERMEDAD Y ACCIDENTES, PRESTACIONES PARA CASOS DE PRIVACION DE LIBERTAD, PRESTACIONES DE ORDEN CULTURAL, PRESTACIONES DE ESTUDIOS DE ORDEN FAMILIAR, PRESTACION PARA PAGO DE ENERGIA, DOTACION DE GAS PROPANO MENSUAL, PAGO DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA, PRESTACION DE ORDEN RECREATIVO, FINANCIAMIENTO DE LA TIENDA DE CONSUMO, INDEMNIZACION PARCIAL.

PRESTACIONES POR FALLECIMIENTO:

Sin perjuicio de los beneficios establecidos en el artículo 85 del Código de Trabajo y 102, inciso p) de la Constitución Política de la República de Guatemala, los cuales se otorgaran a los beneficiarios del trabajador fallecido, previa declaratoria de su calidad como tales ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, deberán estipularse otras prestaciones adicionales en favor de la familia del trabajador cuyo deceso ocurra estando al servicio del patrono.

El artículo 42, del Proyecto de Pacto Colectivo que estamos analizando, regula lo concerniente a las prestaciones por fallecimiento, en el cual encontramos las siguientes prestaciones: 1) Prestación Pecuniaria por Fallecimiento; 2) Registro de Datos Personales y Familiares; 3) Prestaciones de Gastos Funerarios; 4) Seguro de Vida; 5) Prestación por Incapacidad Total; y 6) Muerte por Acción Violenta.

Respecto a la prestación pecuniaria por fallecimiento; se estipulo en el Proyecto de Pacto Colectivo, que a la familia se le hará efectivo una cantidad equivalente a un mes de salario completo devengado por el fallecido, por cada año laborado, y si los servicios no alcanzaran el año, en forma proporcional al plazo trabajado. Junto con esta prestación se le dará a los familiares del fallecido, lo que corresponda por Compensación por Tiempo de Servicio.

Registro de Datos Personales y Familiares: Los trabajadores deberán de registrar en la Refinería, los nombres y apellidos de sus cónyuges o

convivientes, hijos menores o legalmente declarados incapacitados y demás parientes según grados de ley, así como los nombres de sus hijos solteros dependientes económicamente hasta la edad de 25 años, esto con el fin de aplicar las prestaciones enumeradas anteriormente.

Prestaciones de Gastos Funerarios: En caso de muerte del trabajador la refinera entregará a sus beneficiarios la cantidad de DIEZ MIL QUETZALES EXACTOS, para gastos funerarios. Si la muerte fuera de su cónyuge, de sus hijos menores y mayores incapacitados o solteros entregará al trabajador OCHO MIL QUETZALES EXACTOS, igual cantidad en caso de muerte de sus padres. En caso de muerte de sus suegros, hermanos del trabajador la refinera le entregará la cantidad de CINCO MIL QUETZALES EXACTOS.

Seguro de Vida: A favor de cada uno de los trabajadores de la Refinería, cuyo valor será de DOSCIENTOS MIL QUETZALES EXACTOS. Si el fallecimiento del trabajador sobreviniera sin que la refinera haya contratado el seguro, correrá por cuenta patronal el pago de la cantidad que corresponda a los beneficiarios. Cuando el seguro no cubra al trabajador por fallecimiento por accidentes por determinadas causas, esta será cubierta por la refinera hasta el Límite máximo de DOSCIENTOS MIL QUETZALES, siempre y cuando el trabajador este al servicio de la misma al momento del deceso o se transporte de o hacia la refinera por cualquier medio de transporte.

Prestación Por Incapacidad Total: La refinera cubrirá directamente una prestación por pérdida de capacidad total para el trabajo cuyo monto será igual al seguro.

Muerte Por Acción Violenta: Si la casa aseguradora no la cubriera, será responsabilidad de la refinera cancelarle a los beneficiarios la totalidad del seguro.

Como podemos darnos cuenta, en el artículo 42, del Proyecto de Pacto en mención, los encargados de elaborarlo estipularon otras prestaciones en beneficio de la familia del trabajador y de él mismo, no se limitaron a regular únicamente una prestación por fallecimiento, esto representa un logro sustancial en el reconocimiento de los derechos adquiridos e inherentes de los trabajadores.

PRESTACIONES PARA CASOS DE ENFERMEDAD Y ACCIDENTES:

En caso de enfermedad o accidente del trabajador en que obligadamente tenga que abandonar la prestación de sus servicios de conformidad con el Reglamento de Prestaciones en Dinero, artículos 30 y 39, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, le cubre únicamente el pago en concepto de subsidio de dos tercios de un salario diario, a partir del cuarto día en caso de enfermedad y del tercer día si deja de trabajar por motivo de accidente. En estas circunstancias el trabajador, además de verse imposibilitado de trabajar, se ausenta de su familia y en cierta forma se siente moralmente abandonado, por lo que es justo que el patrono le pague no solo el salario en los días que el seguro social no le cubre, sino además el porcentaje que el instituto deja de cancelarle, hasta completar su salario en un ciento por ciento. El beneficio no tendrá más limite que el tiempo que dure el subsidio otorgado por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

El pago del Subsidio del Instituto, como la parte proporcional del salario que le corresponde cubrir al patrono, deberán tomarse en cuenta para los efectos del pago de las demás prestaciones de que goza el trabajador, derivados de las leyes y demás disposiciones laborales.

El artículo 66, inciso b) del Código de Trabajo dice: "refiriéndose a las causas de suspensión individual parcial: " Las enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y post-natales y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo".

El artículo 67 del Código de Trabajo dice: "En los casos previstos por los inciso a) y b) del artículo anterior, el trabajador queda relevado de su obligación de ejecutar las labores convenidas y el patrono queda obligado a pagar el salario que corresponda...".

El artículo 43 del Proyecto de Pacto Colectivo que estamos analizando, regula las Prestaciones para Casos de Enfermedad y Accidentes, en el caso de la suspensión del trabajo por motivo de enfermedad común dice el referido artículo que la Refinería pagará a los trabajadores el 100 % de sus salarios los tres primeros días, y si la enfermedad subsiste, el médico de la refinería lo remitirá al seguro social, debiendo en este caso pagarle el 90% de sus salarios hasta por el término de diez meses, mientras lo cubra el programa de Enfermedad Común que tiene implementado el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. En cuanto a la suspensión en el trabajo por motivo de accidente, si es Común, la refinería pagará al trabajador

afectado la parte proporcional de salarios que deje de cubrir dicho instituto hasta completar el 90% de sus salarios hasta el máximo de doce meses, si la suspensión ocurriera por accidente de trabajo, se extenderá la cobertura hasta completar el cien por ciento de sus salarios hasta el tiempo máximo de veinte meses.

Las disposiciones contenidas en el artículo 43, de el Proyecto de Pacto, son justas para los trabajadores puesto que la Refinería los cubrirá económicamente en el total de sus salarios. No se limita a un ajuste de lo que el Instituto da, sino que asegura el bienestar del trabajador.

PRESTACIONES PARA CASOS DE PRIVACION DE LIBERTAD:

El artículo 68 del Código de Trabajo dice que son causas de suspensión individual total: "... y c) La prisión provisional que en contra del trabajador se decreten.

El artículo 44, del Proyecto de Pacto Colectivo, regula lo concerniente a las prestaciones para casos de privación de libertad. Dice que en caso de que un trabajador se vea privado de su libertad por causa de accidente de tránsito ocurrido en el desempeño de su trabajo, la Refinería pagará la prima de la fianza necesaria a su excarcelación y le reconocerá el ciento por ciento de sus salarios programados, mientras dure su detención hasta un máximo de tres meses. Continúa este mismo artículo así: En otros casos calificados cubiertos por el artículo 68 del Código de Trabajo, la refinería concederá un anticipo de salarios al trabajador, tendientes a cubrir la prima de la fianza o ayudar en otra manera a obtener su excarcelación así como mantenerle su salario programado durante cuarenta y cinco días.

En este artículo 44, del Proyecto de Pacto Colectivo, hubiese sido de gran avance, regular que la Refinería proporcionara un abogado defensor, que de preferencia sería el profesional que preste sus servicios en la empresa, corriendo por cuenta de ésta los honorarios de aquel, siempre y cuando el perjudicado no sea la Refinería.

En cuanto a lo que si esta regulado en el citado artículo 44, del Proyecto de Pacto, nos podemos dar cuenta que protege económicamente al trabajador, se mejora lo regulado por el Código de Trabajo en el artículo 68.

PRESTACIONES DE ORDEN CULTURAL:

"Dentro de este tipo de prestaciones se incluirán todos aquellos beneficios económicos a favor del trabajador o sus hijos que sigan determinados estudios tendientes a especializarse en carreras técnicas, estudios en instituciones estatales y por correspondencia. Se determinará el número de trabajadores que reciban bolsas o becas de estudio, el monto de éstas y la calificación de calidades para optar tales beneficios. Podrá optarse asimismo porque la empresa done una suma global de dinero y sea la Junta Mixta obrero-patronal la que distribuya el dinero concediendo becas a los trabajadores o sus hijos, determinando los requisitos para adjudicar las mismas. Otras prestaciones de orden cultural, podrían consistir en la entrega al principio de año de útiles escolares tanto para los trabajadores como sus hijos de edad escolar.

Estas prestaciones que se traducen en la entrega de determinadas cantidades de dinero o de útiles escolares, pueden complementarse con el envío de trabajadores que desempeñen profesiones técnicas, a cursillos de especialización, corriendo por cuenta de la empresa tanto el pago de su salario ordinario, como los gastos que tenga que sufragar el trabajador para asistir a sus estudios. Será en la negociación colectiva donde se concreten con precisión este tipo de prestaciones." (18)

El artículo 45, del Proyecto de Pacto Colectivo, regula lo concerniente a las prestaciones de orden cultural, se define como una Cooperación de la Refinería a la formación cultural de sus trabajadores. En este artículo se estipulan las siguientes prestaciones: 1) Estudios generales, los cuales se hacen extensivos para la esposa del trabajador de la refinería. 2) Cursos por correspondencia o cursos técnicos. 3) Cursos de actualización tecnológica. 4) Disposiciones complementarias.

Es importante hacer notar que a la empresa le interesa tener un trabajador más capacitado culturalmente, técnicamente y actualizado con el acontecer; esto hará al trabajador más productivo y más eficiente, lo cual será de beneficio para la empresa.

(18) Guzmán Cortinas, Maynor Salvador.

Ob. Cit. Pág. 85, 86.

PRESTACION DE ESTUDIOS DE ORDEN FAMILIAR:

El artículo 46, del Proyecto de Pacto Colectivo, que estamos analizando, regula lo concerniente a la Prestación de estudios de orden familiar, esta prestación dice el referido artículo, será una cooperación a la formación educacional de los hijos de los trabajadores, se conviene en otorgar una beca por cada familia en donde haya hijos en edad escolar esto será cada año calendario, de acuerdo a condiciones por ambas partes estipuladas y aceptadas.

Más que una cooperación a la formación educacional de los hijos de los trabajadores, será una ayuda de carácter económico para los trabajadores de la refinería, lo cual favorecerá más a los que tengan una familia numerosa en época de escolaridad. Recordemos que el Derecho de Trabajo es un Derecho Hondamente Democrático, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores.

PRESTACION DE ORDEN RECREATIVO:

"Dentro de este apartado, se incluirán las prestaciones que tengan por objeto permitir que el trabajador y su familia disfruten de paseos, celebraciones de festividades con motivo de acontecimientos especiales y el subsidio para el apoyo de actividades deportivas que en sus diferentes manifestaciones practiquen los trabajadores. Generalmente se establecen cuotas fijas que dona la empresa para destinarlos a diferentes celebraciones, entre ellas el de la fecha específica del día del trabajador de la empresa, festividades navideñas, para sufragar los gastos de excursiones organizadas por el sindicato y ayuda económica a los trabajadores que desarrollen actividades deportivas, la que se complementa con la entrega de implementos" (19).

El artículo 50, del Proyecto de Pacto Colectivo, que estamos analizando, regula lo concerniente a la prestación de orden recreativo, establece la forma como deberá de prestarse de parte de la empresa, y el beneficio que obtiene el trabajador y su familia.

Dice el artículo 50 del Proyecto de Pacto Colectivo, que la Refinería dará las siguientes prestaciones:

(19) *Ibidem.*

- a) Actividades Recreativas;
- b) Centro Recreativo.

La primera consiste en la entrega de parte de la Refinería al Sindicato de Trabajadores la cantidad de siete mil quetzales exactos cada año para aplicarlos en las distintas actividades en las cuales participen. Así mismo la Refinería les dará a sus trabajadores: uniformes, equipo, transporte y arbitraje para las actividades más frecuentes.

La segunda consiste en un lugar que la refinería proporcionará a sus trabajadores y a las familias de éstos, para que asistan a este a recrearse y disfrutar de sus descansos.

En lo que respecta a esta prestación, considero que los representantes de los trabajadores, encargados de elaborar el Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, han contemplado algo totalmente justo y realmente doble a los trabajadores; tomando en consideración que la salud mental de éstos es de suma importancia para el buen desarrollo de sus actividades laborales, y que mejor, que lograrlo a través del deporte y de la recreación.

CAPITULO IV

DEL ANALISIS DE: LAS DISPOSICIONES FINALES Y DISPOSICIONES TRANSITORIAS; DEL PROYECTO DE PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO

IV.1 LAS DISPOSICIONES FINALES:

El Licenciado Maynor Salvador Guzmán Cortinas, dice que las disposiciones finales están integradas por aquellas normas que por su naturaleza particular, no encajan dentro de ninguno de los demás grupos o disposiciones del pacto ⁽¹⁾.

El Licenciado Carlos Ronaldo Paiz Xula, dice que las disposiciones finales, son todas aquellas cláusulas de carácter obligatorio para las partes signatarias como son: La nulidad de los actos realizados por las partes en contravención a las disposiciones del pacto; las contravenciones de las disposiciones legales, vigencia; forma y tiempo de negociar el próximo pacto. En sí, todas las normas que regulen obligaciones de las partes y no de los trabajadores en lo individual ⁽²⁾.

IV.1.1. ANALISIS DE LAS DISPOSICIONES FINALES DEL PROYECTO DE PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO.

El Sindicato de Trabajadores de la Refinería Texas Petroleum Company, al elaborar el Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo que estamos analizando, incluyo en el apartado de las disposiciones finales lo siguiente: DEDUCCION DE CUOTAS SINDICALES, DERECHOS ADQUIRIDOS POR LOS TRABAJADORES, TERMINO PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES DEL PACTO, REFERENCIAS LEGALES CONTENIDAS EN EL PACTO, VIOLACIONES AL PACTO, DURACION DEL PACTO, IMPRESION DEL PACTO:

(1) Guzmán Cortinas, Maynor Salvador. LA ELABORACION, DISCUSION Y APROBACION DE LOS PACTOS COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO. Página 99, 1978. Guatemala.

(2) Paiz Xula, Carlos Ronaldo. EL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO DE EMPRESA EN LA SOLUCION Y PREYENCION DE CONFLICTOS DE TRABAJO. Guatemala. Página: 29. 1987.

DEDUCCION DE CUOTAS SINDICALES:

En virtud de que de conformidad con el Artículo 61 inciso i) del Código de Trabajo, es potestativo de los interesados o del propio sindicato solicitar al patrono que deduzca del salario de los trabajadores las cuotas ordinarias y extraordinarias que deben aportar para el sostenimiento de la organización sindical, en nuestros pactos deberá autorizarse a la empresa la obligación de la deducción de tales cuotas.

Cabanellas, citado por Guzmán Cortinas, define las cuotas sindicales diciendo que " ... se entiende por la cantidad que periódicamente, casi siempre por mes, contribuyen los afiliados para el sostenimiento del sindicato y el cumplimiento de los fines asignados y reconocidos." (3).

El Artículo 221 inciso h), del Código de Trabajo establece que es requisito de contenido de los Estatutos del Sindicato, establecer el monto de las cuotas ordinarias y límite máximo en cuanto al número de veces que se exige tal contribución anualmente y en cuanto a la suma de las cuotas extraordinarias, últimas que corresponden exclusivamente a la Asamblea General su fijación. Por lo dicho las cuotas sindicales, además de ser una obligación legal, es estatutaria, estableciéndose en estos últimos el monto de las mismas, la forma de recaudación y en que porcentajes se distribuirán los fondos provenientes de tales cuotas, las que se reparten comunmente en los rubros de gastos de administración, cultural y previsión social y un fondo de reserva del sindicato.

El Artículo 53 del Proyecto de Pacto Colectivo que estamos analizando, regula lo concerniente a la Deducción de Cuotas Sindicales. Dice que a solicitud del sindicato, la refinera deducirá del salario de sus trabajadores sindicalizados las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias acordadas y establecidas, de conformidad con la ley.

DERECHOS ADQUIRIDOS POR LOS TRABAJADORES:

El inciso b) del Cuarto Considerando del Código de Trabajo dice: " El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para este y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la

(3) Guzmán Cortinas, Mayno Salvador. Ob. Cit. Pág. 100.

contratación colectiva o individual y de manera muy especial por medio de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo."

Como podemos darnos cuenta en el inciso anterior, la ley protege totalmente los derechos de los trabajadores, dándoles un carácter de irrenunciables, no pueden ser menoscabados ni disminuidos por ninguna ley, únicamente pueden ser superados o mejorados.

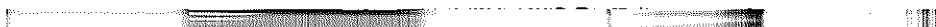
El inciso a) del Considerando ya citado dice: " El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente". En éste inciso nos podemos dar cuenta de que la ley protege a los trabajadores, tutela sus derechos, los cuales una vez adquiridos no pueden ser disminuidos, sino que únicamente mejorados, esto debido a la desigualdad económica de la clase trabajadora frente al patrono.

El Artículo 54 del Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo sujeto al presente análisis, regula los Derechos Adquiridos por los trabajadores, establecen que las normas establecidas en el presente pacto no podrán en ningún caso disminuir o menoscabar los derechos ya adquiridos por los trabajadores, únicamente los mejorarán, y tendrán vigencia plena.

TERMINO PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES DEL PACTO:

El Artículo 55 del Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, regula lo concerniente al Término para el cumplimiento de las disposiciones del pacto, dice que " Toda disposición o prestación aquí contemplada que no tenga señalado un término especial para su ejecución se entenderá que es de inmediato cumplimiento a la fecha de firma del presente pacto."

La celeridad que deben tener las disposiciones o prestaciones establecidas en el Pacto Colectivo, cuando no se haya señalado un término especial para su ejecución, debe de ser inmediata, debido a que esto redundaría en beneficio de los trabajadores, el retardamiento los perjudica totalmente.



REFERENCIAS LEGALES CONTENIDAS EN EL PACTO:

El Artículo 56, del Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, regula lo concerniente a las Referencias Legales Contenidas en el Pacto dice: " Todos los artículos o disposiciones citados en éste cuerpo normativo, correspondientes a la Constitución, al Código de Trabajo, o a otras Leyes de la República, para el caso que dichos ordenamientos fueran reformados o sustituidos, se entenderán literalmente incorporados al presente pacto, salvo el caso que en la nueva legislación hubiere artículos o disposiciones homólogas mas favorables a los trabajadores. Toda derogatoria decretada por el Congreso o el Presidente de la República que anule beneficios ya establecidos y recibidos, se entenderá vigente en éste pacto."

Este Artículo tiene relación directa con los Derechos adquiridos por los trabajadores, podemos darnos cuenta que lo que ya esta establecido en el Pacto Colectivo, no podrá ser sustituido por ninguna ley, a menos que haya un favorecimiento para los trabajadores. Todo aquello que se derogue y fué aplicado en el Pacto Colectivo, si su vigencia trae beneficios para la clase trabajadora, seguirá siendo de observancia y fundamento para el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.

VIOLACIONES AL PACTO:

Cabanelas, citado nuevamente por Guzmán Cortinas dice al respecto: " Integra principio de derecho comun que los contratos se celebran para ser cumplidos de buena fé, en consecuencia, revistiendo ese caracter consensual, recíproco las convenciones normativas, las partes contrantes son responsables por el incumplimiento de las obligaciones inherentes al compromiso contraído, de ahí que los afectados por las cláusulas estipuladas no solamente deben abstenerse de aquellas actitudes que puedan anular los efectos de la convención, sino que además estan obligados a poner todos los medios a su alcance para facilitar el cumplimiento efectivo y pleno de las prestaciones pactadas y de los acuerdos concertados" (4).

El incumplimiento de las obligaciones contenidas en el pacto colectivo de condiciones de trabajo, la contravención de sus disposiciones, que tienen el caracter de Ley Profesional constituye su violación.

(4) Guzmán Cortinas, Mayo Salvador. Ob. Cit. Pág. 100, 101.

En los Pactos Colectivos de condiciones de trabajo, deberá incluirse una disposición relativa a que los actos o estipulaciones realizadas por las partes en contravención con las disposiciones del mismo no solo serán nulas, no obligarán ni tendrán efecto alguno, reservándose para el derecho los afectados de iniciar las acciones correspondientes, las que se pueden traducir en hacer cumplir forzosamente lo pactado o reclamar el pago de daños y perjuicios en la vía correspondiente.

El Artículo 57 del Proyecto de Pacto Colectivo regula lo concerniente a las Violaciones al Pacto, establece que cuando estos se de, tal acción carecerá de efectos jurídicos y dará acción para ejercitar los derechos correspondientes ante los Tribunales de la República.

DURACION DEL PACTO:

Es la duración de los pactos colectivos por cierto tiempo, el plazo durante el cual las partes del convenio deberán sujetarse al mismo. Es el lapso de vigencia en nuestro medio no está sustraído totalmente a la voluntad de las partes, pues el Código de Trabajo fija un tiempo mínimo y máximo de duración de los pactos, por lo que el tiempo de su vigencia deberá estipularse dentro de esos límites.

El plazo de duración de los pactos colectivos, no puede ser indeterminado, y como ya anotamos, la facultad de su vigencia no queda a entera voluntad de las partes del mismo puesto que el artículo 53 inciso b) del Código de Trabajo dice: "... Es entendido que no puede fijarse su vigencia por un plazo menor de un año ni mayor de tres ...".

Podemos concluir que en cuanto a la fijación de la duración de nuestros pactos, la ley sigue el criterio de fijación por tiempo relativamente determinado, prorrogable por un período igual al pactado, si las partes no lo denuncian con la anticipación fijada por la ley.

La fijación de las condiciones de trabajo en la negociación colectiva obedece a factores de orden económico interno y externo, de orden social, cultural y político prevalectantes en un momento determinado.

La economía de los países se mantiene en variación, las fluctuaciones de la moneda quedan sujetas a relaciones comerciales y acuerdos internacionales, la progresiva inflación y elevación consiguiente del costo de la vida, hacen que el poder adquisitivo de la moneda

disminuya constantemente en perjuicio directo de las clases asalariadas. Pese a los estudios que sobre variaciones económicas a largo plazo efectuén los trabajadores para determinar los aumentos de salarios y otras prestaciones que tengan incidencias económicas, es conveniente que se fije dentro del límite mínimo que establece la ley, la duración de los pactos, para poder ajustar más frecuentemente las condiciones laborales a situaciones económicas y sociales prevalecientes en un momento determinado.

Como siempre el patrono, contando con mayores recursos financieros y técnicos para realizar estudios sobre la materia y conciente de las variaciones de la economía interna del país, aspirará que en la negociación colectiva se fije el plazo dentro del límite máximo que permite la ley, para asegurarse menos conflictos en su empresa y lograr una relativa estabilidad y paz durante un tiempo más prolongado en sus relaciones laborales, pero con grave riesgo y daño para los intereses de los trabajadores. La fijación del plazo de duración de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, dependerá de la posición firme y de la entereza de la Comisión Negociadora designada por los trabajadores.

El Artículo 58, del Proyecto de Pacto Colectivo, regula lo concerniente a la Duración del Pacto, estipulan que el Presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, tendrá una duración de dos años a partir del primero de enero de mil novecientos noventa y cuatro y vencerá el treinta y uno de diciembre de mil novecientos noventa y cinco.

IMPRESION DEL PACTO:

El Artículo 59, del Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, regula lo concerniente a la Impresión del Pacto, y se estipula que la Refinería mandará a imprimir y entregará al sindicato dos meses después de la firma de este pacto la cantidad de Trescientos ejemplares del pacto, para que el sindicato los reparta dentro de los trabajadores.

Esta estipulación tiene más que todo un fin Divulgativo y Didáctico, Divulgativo en el sentido de que los trabajadores de la empresa deben de conocer exactamente el contenido del Pacto Colectivo y Didáctico para que al momento de tener en sus manos el ejemplar que les proporcionó lo estudien, analicen, para que así tengan un conocimiento concreto de sus derechos adquiridos por medio de la negociación colectiva.

IV.2 DISPOSICIONES TRANSITORIAS:

Cabanellas dice: " El Derecho Transitorio suele consistir la posdata de los códigos y de leyes extensas. De no constar expresamente en los mismos o en otras disposiciones de carácter legislativo reglamentario, rigen los principios generales sobre la derogación, favorables en principio a la ley posterior y a la especial con respecto a la precedente y genérica, en combinación con la irretroactividad de los preceptos que no dispongan expresamente en contrario" (5).

Cabanellas dice: "que el Derecho transitorio, es el establecido por un Código o Ley para amoldar la situación jurídica precedente a las nuevas normas, para respetar derechos adquiridos, no declarar la retroactividad absoluta de los preceptos innovadores y causar los menores trastornos en la vida jurídica y en la general.

Los principios habituales del derecho transitorio suelen consistir en conceder un plazo para que las situaciones anteriores puedan adaptarse a las modificaciones; respetar los actos anteriores aún cuando sus efectos de produzcan luego de promulgada la norma más moderna; disponer la vigencia inmediata de los preceptos de orden público y de los que signifiquen liberación de acuerdo con el Derecho nuevo; la opción para los interesados; la selección de instituciones antiguas y diversas combinaciones de las tendencias indicadas. El DERECHO TRANSITORIO, en suma, configura la condicionada supervivencia del DERECHO DEROGADO; la transigencia temporal con las situaciones más respetables por él creadas. El artículo 60, del proyecto de pacto colectivo de condiciones de trabajo, estipula las disposiciones transitorias del mismo.

(5) Cabanellas, Guillermo.

CAPITULO V

DEL ANALISIS DE: LOS ASPECTOS NUEVOS EN EL PROYECTO DE PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

V.1 ANALISIS DE LOS ASPECTOS NUEVOS EN EL PROYECTO DE PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO.

El Sindicato de Trabajadores de la Refinería Texas Petroleum Company, al elaborar el Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo incluyo en éste ocho artículos nuevos, con respecto al Pacto Colectivo anterior, estas nuevas disposiciones son: BONOS, CLAUSULA DE PREFERENCIA, OBSERVADORES EN LA PRACTICA Y CALIFICACION DE LOS EXAMENES, PRESTACION PARA PAGO DE ENERGIA, DOTACION DE GAS PROPANO MENSUAL, PAGO DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA, INDEMNIZACION PARCIAL, FINANCIAMIENTO DE LA TIENDA DE CONSUMO.

BONOS:

Guillermo Cabanellas, citado por el Licenciado Maynor Salvador Guzmán Cortinas, dice que la Bonificación no es más que cualquier pago que incremente el salario del trabajador sobre la regulación básica (1).

El Sindicato de Trabajadores estipulo dos tipos de Bonos, en el Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, los cuales son: Bono de Julio y Bono o Premio por Antigüedad.

Con respecto al Bono de Julio, dice el artículo 15 del Proyecto de Pacto Colectivo, que este Bono se refiere al Decreto 42-92 del Congreso de la República. Al hacer la anterior afirmación los encargados de elaborar el Proyecto de Pacto Colectivo, por parte del Sindicato de Trabajadores cometieron un gran error, puesto que confundieron lo que es Ley obligatoria por parte de los patronos que fue Decretada por el Congreso de la República de Guatemala y la cual los patronos, en este caso la Refinería Texas Petroleum Company, debe de observarla y cumplirla, lo que trae como

(1) Guzmán Cortinas, Maynor Salvador

consecuencia que esa prestación esta debidamente garantizada por medio de Decreto 42-92 del Congreso de la República.

El Bono de Julio, el Sindicato de Trabajadores de la Refinería debió de establecerlo como una Prestación Económica para los trabajadores totalmente aparte del Bono 14, del cual el Decreto 42-92, hace mención, y de esa manera luchar por conseguir ese beneficio en favor de los trabajadores. El haberlo establecido como ya expusimos, les valió la no aprobación del mencionado artículo en la negociación respectiva.

Considero que el Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, que estamos analizando, se contraviene el Decreto 42-92. Puesto que el mismo establece los períodos para el cálculo de esta prestación, lo cual sería nulo de pleno derecho porque lo tergiversa, tomando en consideración el artículo 12 del Código del Código de Trabajo. Por lo consiguiente el Bono de julio que ellos establecen podría tomarse como algo adicional propio del mismo Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.

El Bono o Premio por Antigüedad, los encargados de elaborar el Proyecto de Pacto Colectivo, lo establecieron como una recompensa para los trabajadores por el tiempo de servicio prestado a la Refinería. Este beneficio para los trabajadores tampoco fue aprobado en la negociación.

CLAUSULA DE PREFERENCIA:

El artículo 26 del Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, hace mención a la Cláusula de Preferencia. Dice este artículo: "La refinería mantendrá invariable la preferencia para los hijos de los trabajadores que hayan fallecido o se hubieren retirado de la misma, en cada requerimiento de nuevo personal para llenar las vacantes que se produzcan y que estén cubiertas por el Pacto colectivo...". "Para que sean tomados en cuenta deben de reunir las condiciones de la plaza en igualdad de condiciones en cuanto a los requisitos, pero siempre prevalecerá la presente cláusula en la adjudicación final...". "... Pero si al momento de ocurrir una vacante el sindicato no tiene aspirantes que reúnan los requisitos pretendidos, se abstendrá de postular".

Como podemos darnos cuenta este artículo no transgrede el artículo 4, de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual dice: " En Guatemala todos los seres Humanos son Libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su Estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades...".

Este artículo 26, del Proyecto de Pacto Colectivo, es de mucha importancia para los trabajadores puesto que permite que sus hijos ingresen a la Empresa si se dan las condiciones necesarias y si estos tienen las aptitudes requeridas por la Refinería. Y algo muy importante es que la Refinería no esta arbitrariamente obligada a emplear a una persona que no llene los requisitos que se solicitan, únicamente debe de observar la Cláusula de Preferencia cuando el aspirante es apto para el trabajo que desee ocupar. En conclusión tanto los trabajadores como la refinería guardan derechos recíprocos, determinados únicamente por las condiciones y aptitudes.

Lastimosamente este artículo no fue aprobado en la negociación del Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.

OBSERVADORES EN LA PRACTICA Y CALIFICACION DE LOS EXAMENES:

El artículo 30, del Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo dice: "... El Sindicato podrá designar hasta dos observadores, uno de los cuales será miembro del Comité Ejecutivo y un afiliado al mismo, a fin de que supervisen los exámenes teórico-prácticos, así como las calificaciones parciales y finales, también podrán verificar lo relativo a la Antigüedad, Proximidad del cargo, Asistencia y Puntualidad, que aportará la Gerencia de Relaciones Industriales, teniendo acceso a los estudios comparativos destinados a dichas calificaciones de los aspirantes al ingreso; o de los optantes a la plaza nueva o vacantes definitivas...".

Todo lo anterior con relación a la práctica y calificación de los exámenes previos a designar un nuevo empleado a la adjudicación de una plaza interna sujeta a escalafón.

Este artículo es importante para los trabajadores, puesto que estipula que tendrán representación y participación en el procedimiento de designación de un empleado nuevo o bien en la adjudicación de una plaza interna sujeta a Escalafón, esta participación directa garantiza a los trabajadores que se observarán los principios y procedimientos que entre ambas partes han estipulado. Este artículo garantiza una mayor armonía entre los Trabajadores y la Refinería así como una total conformidad en la designación de un nuevo empleado y también en la adjudicación de una plaza interna sujeta a escalafón.

El no haber aprobado este artículo, en la negociación respectiva, puede acarrear diferencias entre ambas partes en un futuro, puesto que pone en

desventaja a los trabajadores al no conocer claramente el procedimiento del cual ya hicimos mención.

PRESTACION PARA PAGO DE ENERGIA:

El artículo 47, del Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, regula lo concerniente al pago de la Energía Eléctrica por parte de la Refinería, en el consumo de cada uno de los trabajadores en sus hogares, teniendo como requisito indispensable presentar por parte de los trabajadores el recibo de la energía eléctrica de cada mes ya cancelado por ellos y entonces la Refinería les devolverá lo cancelado por ellos.

La inclusión de este artículo en el Proyecto de Pacto Colectivo, significaba un gran logro por la clase trabajadora, representaba una ayuda económica para cada trabajador por parte de la refinería de gran importancia, tomando en consideración que representaba una descarga para cada trabajador con relación a sus necesidades básicas e imperantes en su diario vivir.

Al no haber aprobado este artículo en la discusión correspondiente, los trabajadores perdieron la oportunidad de recibir por parte de la Refinería un reconocimiento económico que tienen bien merecido, tomando en consideración el tipo de trabajo que desarrollan y los peligros a los cuales se ven expuestos diariamente.

En la discusión de este artículo, los representantes de los trabajadores encargados de la discusión del Proyecto de Pacto con la Refinería, por lo menos hubiesen logrado la retribución del 50% del pago de la energía eléctrica mensual.

Hay que recordar que el cuarto considerando del Código de Trabajo en sus incisos a) y f) dice respectivamente: " El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente.". " El derecho de trabajo es un derecho hondamente Democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos... " (2).

(2) Decreto 1441

DOTACION DE GAS PROPANO MENSUAL:

El artículo 48, del Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo regula lo concerniente a la Dotación de Gas Propano Mensual, por parte de la Refinería para los trabajadores, dice este artículo: " En los primeros cinco días de cada mes, la refinería entregará a sus trabajadores un vale para que retiren de la distribuidora de gas contratada previamente según este artículo un cilindro de gas de 40 libras. El pago total mensual de esta prestación lo hará la Refinería en la forma que lo especifique el contrato a la empresa distribuidora.

Este artículo, al igual que el anterior representaba un sustancial logro económico para los trabajadores, un reconocimiento a su trabajo y su entrega a las actividades de la Refinería. Constituía una ventaja económica para cada trabajador, un factor positivo en la economía del trabajador.

Este artículo tampoco fue aprobado en la Discusión respectiva del Proyecto de Pacto Colectivo. Tomando en consideración el beneficio adicional de carácter económico que representaba para los trabajadores esta prestación, los encargados de discutir el Proyecto de Pacto Colectivo, con la parte patronal, hubiesen luchado con más encono para así lograrlo. Al no obtener la totalidad de lo establecido por ellos, debieron de haber tratado de conseguir por lo menos el cincuenta por ciento de la prestación u otro tipo de logro en beneficio de ellos mismos.

PAGO DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA:

El artículo 49, del Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, dice: " Será norma invariable de la Refinería descontar catorcenalmente del salario programado de cada trabajador, una cuota nivelada durante el Ejercicio Fiscal de cada año, hasta un máximo de mil quinientos quetzales exactos, con el objeto de pagar el Impuesto Sobre la Renta. El excedente que resulte del total devengado por los trabajadores será cubierto por la Refinería y lo hará efectivo ante la Dirección General de Rentas Internas de Escuintla.

Este artículo merece una especial atención, puesto que los encargados de elaborar el Proyecto de Pacto, tomaron en consideración varios aspectos: a) Hacerle más fácil al trabajador el pago del Impuesto sobre la Renta, en el sentido de hacérselo más práctico y menos considerativo al momento de pagar, puesto que no es lo mismo pagar una cantidad de una sola vez a que se lo vayan descontando poco a poco sin casi notarlo en su emolumento; b)

Obliga al trabajador al cumplimiento de sus obligaciones tributarias; c) Representa una ayuda económica para los trabajadores puesto que cuando exceda de la cantidad de Mil quinientos Quetzales de Carga tributaria, será la refinería la encargada de cubrir el faltante; lastimosamente este artículo tampoco fue aprobado al momento de la discusión respectiva, lo cual perjudica el reconocimiento de los trabajadores a sus caras demandas y derechos.

INDEMNIZACION PARCIAL:

La Indemnización, es la compensación económica que el empresario abona al trabajador por el lapso de servicios prestados.

Los artículos 82 y 83, del Código de Trabajo de Guatemala, regulan lo concerniente a la Indemnización que debe de hacer efectiva el patrón al trabajador cuando este deje de trabajar para él.

El artículo 51, del Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, regula lo concerniente a la Indemnización Parcial, esto significa que no estamos hablando de la Indemnización a la que se refieren los artículos 82 y 83 del Código de Trabajo, más sin embargo es el asidero legal del cual se origina.

Dice el artículo 51, del Proyecto de Pacto Colectivo, " La Refinería indemnizará en FORMA PARCIAL a los trabajadores que se lo soliciten por un motivo muy comprobable, siempre y cuando llenen los requisitos siguientes: a) Que tengan como mínimo cinco años de servicios ininterrumpidos para la Refinería. b) Que la causa que lo motiva sea para compra de terreno, reparación o construcción de vivienda, operación de él o de un familiar y para inicio de un negocio ...".

Como podemos darnos cuenta este artículo traía comprendido un importante Reconocimiento Económico para los trabajadores, puesto que podían recurrir a éste fondo, media vez llenaran los requisitos, para subsanar sus necesidades y apremios. Este artículo al igual que los anteriores analizados en este capítulo tampoco fue aprobado en la Discusión correspondiente del Proyecto del Pacto. Considero que los Encargados de Discutir el Proyecto de Pacto, por parte de los Trabajadores, tuvieron que haber luchado por conseguir este beneficio puesto que hubiese significado un gran triunfo económico para ellos, puesto que el objetivo de esta prestación era que los trabajadores que llenaran los requisitos exigidos pudieran solicitar la prestación económica cuando sus necesidades así los urgieran.

FINANCIAMIENTO DE LA TIENDA DE CONSUMO:

El inciso a) del Cuarto Considerando del Código de Trabajo dice: " El Derecho de Trabajo es un Derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente."

El inciso e) del Mismo Considerando citado, dice: " El derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe de ceder ante el interés social o colectivo." El inciso f) de ese mismo Considerando dice: " El Derecho de Trabajo es un Derecho Hondamente Democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores ... " (3).

El Sindicato de Trabajadores de la Refinería Texas Petroleum Company, cuenta con una tienda de consumo para ellos, en la cual ellos pueden comprar artículos de primera necesidad más que todo para satisfacer la canasta familiar, estos artículos los encuentran más baratos que en cualquier otro lugar de expendio.

El artículo 52, del Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, regula lo concerniente a Financiamiento de la Tienda de Consumo. Este artículo tiene por objetivo fortalecer y hacer más efectivo el funcionamiento de la Tienda de Consumo del Sindicato, lo cual se haría concreto si la Refinería entregara al mismo, la cantidad de cincuenta mil quetzales exactos.

(3) Decreto 1441

Este último artículo del capítulo que estamos analizando tampoco fue aprobado, yo considero que fue mal planteado, hubiese sido propuesto y negociado de otra manera, como por ejemplo: solicitar dicha cantidad en concepto de Préstamo, pactando un tiempo prudente y razonable para devolverlo, el cual no ganaría intereses para la Refinería, el pago sería únicamente de capital. Lo anterior se debe a que es muy difícil que una Empresa haga un desembolso de tal magnitud con el objeto de favorecer un proyecto como el que se señala en el referido artículo del Proyecto del Pacto Colectivo. Lo importante era conseguir esos fondos, puesto que de esa manera se favorece en gran medida las necesidades básicas de los trabajadores.

El pago de la cantidad prestada, estaría a cargo de todos los trabajadores, colaborando todos con una cantidad mensual y por otra parte la mínima ganancia que se obtenga de la venta de los productos de la tienda estaría destinada también a el pago del préstamo.

2 CONCLUSIONES

Los representantes de los trabajadores, encargados de elaborar y sustituir el Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, deben de acudir a un asesoramiento Técnico y Profesional, prestado por un Abogado Notario, de preferencia con especialización en Derecho Laboral, con el fin de: Elaborar un mejor Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo; Discutirlo de una mejor manera con los Representantes de los patronos, lo cual redundará en beneficio para los Trabajadores.

El Sindicato de Trabajadores de la Refinería Texas Petroleum Company, ubicada en la Ciudad de Escuintla, no cuenta con el Asesoramiento Profesional debido.

Los representantes del Sindicato de Trabajadores, de la Refinería Texas Petroleum Company, encargados de elaborar el Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, sujeto al presente análisis, han referido su experiencia en esta materia para elaborar el mismo y han pedido por un lado el asesoramiento adecuado.

El Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, que analizamos, es una copia fiel del Pacto Colectivo que se va a dejar sin vigencia; se le han introducido ocho artículos nuevos de los cuales ninguno fue aprobado en la respectiva discusión; la no aprobación de esos artículos nuevos referidos, se debió más que todo a nuestro juicio a la poca capacidad negociadora de parte de los representantes de los trabajadores.

5. El contenido de los ocho artículos, nuevos, que presentaba el Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, eran de gran importancia para los Derechos y Beneficios de los trabajadores, a los cuales tienen todo el Derecho de gozarlos tomando en consideración la clase de trabajo que desempeñan, la importancia en la economía nacional y los riesgos a los cuales se ven diariamente expuestos.

6. En términos generales, el Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, sujeto al presente análisis, cumple con las expectativas, necesidades y derechos de los trabajadores; más sin embargo con una asesoría adecuada se podría conseguir establecer y regular UNA LEY PROFESIONAL que responda más justamente a las exigencias de los trabajadores, y hacer en la medida de lo posible que la Característica ideológica del Derecho de Trabajo que dice: "El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.", sea más que una teórica característica y convertirla en una JUSTA realidad.

V.3 RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Sindicato de Trabajadores de la Refinería Texas Petroleum Company en la Ciudad de Escuintla, que contraten los servicios profesionales de un Abogado y Notario, de preferencia con especialización en Derecho Laboral con el objeto de que éste los asesore, en una futura elaboración, discusión y aprobación de un Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, así como en las relaciones y vicisitudes que diariamente se dan con motivo de la prestación del trabajo.

2. Se recomienda al Sindicato de Trabajadores de la Refinería Texas Petroleum Company, ubicada en la Ciudad de Escuintla, más que todo a los miembros del Comité Ejecutivo y Comité Consultivo, a que se interesen en profundizar sus conocimientos de Derecho Laboral, pudiéndolo hacer de la siguiente manera:

2.1 Programando cursos básicos de Derecho Laboral y demás materias estrechamente relacionadas con éste, los cuales podrán ser impartidos por el Profesional del Derecho que sea el Asesor del Sindicato, curso que estaría dirigido a todos los trabajadores del sindicato.

2.2 Que cada miembro del Sindicato de Trabajadores, por su propia cuenta se interese en estudiar, por lo menos, la Constitución Política de la República de Guatemala, El Código de Trabajo, La Ley del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, La Ley del Organismo Judicial, el Código Procesal Civil y Mercantil

3. Se Recomienda al Sindicato de Trabajadores de la Refinería Texas Petroleum Company, a que implementen una biblioteca, la cual contenga textos de autores nacionales y extranjeros, leyes del país, folletos, tesis, etc., en la cual ellos encontrarán fundamentos, principios, doctrinas que les serán de mucha utilidad en su acervo cultural y por lo consiguiente podrán recurrir a ésta en el momento que estén avidos de información y de conocimientos.

BIBLIOGRAFIA GENERAL

TEXTOS

- Chicas Hernández, Raúl Antonio, APUNTES DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. GRAFICAS P&L, GUATEMALA
- De Buen L., Nestor. DERECHO DEL TRABAJO. EDITORIAL PORRUA, S.A. TOMO II. 7 EDICION. Av. República de Argentina, # 15, México 1987.
- De Ferrari, Francisco. DERECHO DEL TRABAJO, SEGUNDA EDICION. VOLUMENES II, III, IV. EDICIONES PALMA BUENO AIRES 1984.
- De la Cueva, Mario EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. NOVENA EDICION. TOMO I. EDITORIAL PORRUA, S.A. Av. República de Argentina, 15. Mexico, 1984.
- González Charry, Guillermo DERECHO DEL TRABAJO, QUINTA EDICION, EDITORIAL TEMIS. Librería. Bogotá Colombia. 1979.

DICCIONARIOS

- Cabreras Guillermo. DICCIONARIO ENCICLOPEDICO DE DERECHO USUAL TOMOS I, II, III, IV, V, VI EDITORIAL HELIASTA, S.R.L. 14 EDICION. Buenos Aires, República de Argentina.

Dossorio, Manuel.

DICCIONARIO DE CIENCIAS JURIDICAS
POLITICAS Y SOCIALES. Editorial
Heliasta. S.R.L. Buenos Aires, Argentina
1981.

TESIS

Guzmán Cortinas, Maynor Salvador.

LA ELABORACION, DISCUSION Y
APROBACION DE LOS PACTOS
COLECTIVOS DE CONDICIONES DE
TRABAJO. Tesis de Graduación
Profesional. Guatemala, 1978.
Edición Privada.

León Díaz, Benigno José de.

DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO. Tesis
de Graduación Profesional. Guatemala,
1955. Edición Privada.

Paiz Xula, Carlos Ronaldo.

EL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE
TRABAJO DE EMPRESA EN LA SOLUCION
PREVENCION DE CONFLICTOS DE TRABAJO.
Tesis de Graduación Profesional 1987.
Edición Privada.

Pages, Edgar Francisco.

LOS PACTOS COLECTIVOS DE EMPRESA, I
DE CENTRO DE PRODUCCION
DETERMINADO. Tesis de Graduación
Profesional, Guatemala, 1990.
Edición Privada.

LEYES

Constitución Política de la República de Guatemala.

Código de Trabajo y sus Reformas, de la República de Guatemala. Decreto
Numero 1441, del Congreso de la República.

Ley Orgánica del I.G.S.S. y sus Reglamentos

Ley del Organismo Judicial. Decreto 2-89 del Congreso de la República de
Guatemala.

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central