

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

ENTRE

**COMPLEJO TERMoeLECTRICO COLON
(CELSIA CENTROAMERICA, S.A.)**

Y

**EL SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DE LA
INDUSTRIA ELÉCTRICA Y SIMILARES DE LA
REPÚBLICA DE PANAMÁ (SITIESPA)**

2023 - 2025

INDICE

Introducción	PAG. 5
--------------	--------

CAPITULO I DE LAS PARTES, RECONOCIMIENTO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

CLÁUSULA No.1	Partes de esta Convención Colectiva	PAG. 5
CLÁUSULA No.2	Reconocimiento de LA EMPRESA	PAG. 5
CLÁUSULA No.3	Reconocimiento del SINDICATO	PAG. 6
CLÁUSULA No.4	Campo de Aplicación	PAG. 6
CLÁUSULA No.5	Alteración de la estructura jurídica o Económica de LA EMPRESA	PAG. 6

CAPITULO II NORMAS Y REGLAMENTOS APLICABLES A LAS RELACIONES LABORALES Y RESPONSABILIDADES, DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES

CLÁUSULA No.6	Normas aplicables a las relaciones de trabajo	PAG. 7
CLÁUSULA No.7	Los TRABAJADORES de confianza y representantes del empleador	PAG. 7
CLÁUSULA No.8 PAG. 8	Obligaciones y prohibiciones de los TRABAJADORES	
CLÁUSULA No.9	Obligaciones y prohibiciones de LA EMPRESA	PAG. 9

CAPITULO III DEL CONTRATO DE TRABAJO

CLÁUSULA No.10	Contrato de Trabajo	PAG. 12
CLÁUSULA No.11	Duración de los Contratos de Trabajo	PAG. 13
CLÁUSULA No.12	Suspensión de los Contratos de Trabajo	PAG. 13
CLÁUSULA No.13	Mutuo Consentimiento	PAG. 13

CAPITULO IV DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

CLÁUSULA No.14	Alteración de las condiciones de trabajo	PAG. 13
CLÁUSULA No.15	Movilidad temporal	PAG. 13
CLÁUSULA No.16	Incompatibilidad entre disposiciones del Contrato de Trabajo y de la Convención Colectiva	PAG. 14
CLÁUSULA No.17	Jornada de trabajo y horario de trabajo	PAG. 14
CLÁUSULA No.18	Vacaciones	PAG. 16
CLÁUSULA No.19	Días de fiesta en vacaciones	PAG. 17
CLÁUSULA No.20	Ausencias y permisos justificados	PAG. 17
CLÁUSULA No.21	Salario y normas protectoras	PAG. 18
CLÁUSULA No.22	Evaluación anual por desempeño	PAG. 18
CLÁUSULA No.23	Incremento de salario anual	PAG. 18
CLÁUSULA No.24	Bono de vacaciones	PAG. 19
CLÁUSULA No.25	Descanso por alimentación	PAG. 19
CLÁUSULA No.26	Descanso entre jornadas	PAG. 19
CLÁUSULA No.27	Descanso en día de fiesta o duelo nacional	PAG. 19
CLÁUSULA No.28	Coincidencia del día de descanso obligatorio con el día de fiesta o duelo nacional y procedimiento para el pago del día compensatorio	PAG. 20
CLÁUSULA No.29	Remuneración del trabajo en día domingo	PAG. 21
CLÁUSULA No.30	Trabajo en exceso en día domingo, de fiesta o	

	duelo nacional	PAG. 21
CLÁUSULA No.31	Limitaciones al trabajo en jornadas Extraordinarias	PAG. 21
CLÁUSULA No.32	Seguridad Industrial y Salud Ocupacional	PAG. 21
CLÁUSULA No.33	Adiestramiento para personal de áreas de Alto Riesgo	PAG. 24
CLÁUSULA No.34	Comisión especial de Seguridad Industrial	PAG. 24
CLÁUSULA No.35	Ascensos y vacantes	PAG. 24
CLÁUSULA No.36	Licencias	PAG. 25
CLÁUSULA No.37	Licencia por gravidez	PAG. 25
CLÁUSULA No.38	Fondo de licencia por incapacidad	PAG. 26
CLÁUSULA No.39	Licencias por estudio	PAG. 26
CLÁUSULA No.40	Licencias especiales	PAG. 26
CLÁUSULA No.41	Licencia por riesgos profesionales	PAG. 27
CLÁUSULA No.42	Pago por incapacidad por riesgo profesional	PAG. 27
CLÁUSULA No.43	Licencia sin sueldo	PAG. 28
CLÁUSULA No.44	Condiciones especiales de trabajo	PAG. 28
CLÁUSULA No.45	Transporte a los nuevos sitios de trabajo	PAG. 29
CLÁUSULA No.46	Movilidad geográfica a futuro	PAG. 29
CLÁUSULA No.47	Viáticos de alimentación y de transporte por trabajos fuera de horario regular	PAG. 29
CLÁUSULA No.48	Gastos de movilización	PAG. 30

CAPITULO V DERECHOS ADQUIRIDOS E INCENTIVOS ADICIONALES

CLÁUSULA No.49	Aporte al consumo residencial de energía eléctrica	PAG. 31
CLÁUSULA No.50	Bonificación navideña, tercera partida del décimo tercer mes de diciembre y certificado de regalo navideño	PAG. 31
CLÁUSULA No.51	Seguro colectivo de vida para los TRABAJADORES	PAG. 32
CLÁUSULA No.52	Organización de actividades sociales, recreativas y deportivas	PAG. 32
CLÁUSULA No.53	Accidentes deportivos	PAG. 32
CLÁUSULA No.54	Becas para hijos de los TRABAJADORES y para los	PAG. 32
CLÁUSULA No.55	Méritos y ayuda para estudios	PAG. 33
CLÁUSULA No.56	Beneficios para personas jubiladas	PAG. 33
CLÁUSULA No.57	Gastos de alumbramiento	PAG. 33
CLÁUSULA No.58	Contribución a los gastos de mortuoria	PAG. 33
CLÁUSULA No.59	Reconocimiento por antigüedad	PAG. 34
CLÁUSULA No.60	Bono por compartir metas y logros	PAG. 34
CLÁUSULA No.61	Premios por asistencia perfecta	PAG. 34
CLÁUSULA No.62	Plan de ayuda humanitaria	PAG. 35
CLÁUSULA No.63	Conductores	PAG. 35
CLÁUSULA No.63	Seguros de vehículos	PAG. 35
CLÁUSULA No.65	Renovación de licencia para conducir vehículos	PAG. 35
CLÁUSULA No.66	Práctica profesional	PAG. 35
CLÁUSULA No.67	Bonificación por esfuerzo y firma de Convención Colectiva	PAG. 36
CLÁUSULA No.68	Anteojos (Lentes)	PAG. 36
CLÁUSULA No.69	Suministro de insumos para el café	PAG. 36

CAPITULO VI PROCEDIMIENTO INTERNO PARA RESOLVER LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS Y EL COMITÉ DE EMPRESA

CLÁUSULA No.70	Procedimiento de solución de conflictos
----------------	---

CLÁUSULA No.71	Individuales Procedimiento de solución de conflictos	PAG. 36
	Colectivos	PAG. 36
CLÁUSULA No.72	Medidas disciplinarias	PAG. 37
CLÁUSULA No.73	Conformación del Comité de Empresa	PAG. 37
CLÁUSULA No.74	Funcionamiento del Comité de Empresa	PAG. 37

CAPITULO VII

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y TERMINACION DE LA RELACIÓN LABORAL

CLÁUSULA No.75	Terminación de la relación laboral	PAG. 38
CLÁUSULA No.76	Notificación de despido	PAG. 38
CLÁUSULA No.77	Régimen especial de protección	PAG. 38
CLÁUSULA No.78	Sobre los contratistas	PAG. 38
CLÁUSULA No.79	Renuncia sin causa justificada	PAG. 38
CLÁUSULA No.80	Renuncia con causa justificada	PAG. 39
CLÁUSULA No.81	Terminación de la relación laboral a solicitud de LA EMPRESA	PAG. 39
CLÁUSULA No.82	Permiso para TRABAJADORES demandados	PAG. 39

CAPITULO VIII

DEL SINDICATO Y DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA

CLÁUSULA No.83	Relaciones armoniosas y mecanismos de concertación social	PAG. 39
CLÁUSULA No.84	La dirección y representantes sindicales	PAG. 39
CLÁUSULA No.85	Licencias sindicales	PAG. 40
CLÁUSULA No.86	Remuneración de tiempo de reuniones	PAG. 40
CLÁUSULA No.87	Comisiones sindicales	PAG. 40
CLÁUSULA No.88	Descuento de cuotas sindicales	PAG. 41
CLÁUSULA No.89	Contribución de transporte y energía eléctrica al sindicato	PAG. 41
CLÁUSULA No.90	Actividades sindicales	PAG. 41
CLÁUSULA No.91	Facilidades en los centros de trabajo	PAG. 41
CLÁUSULA No.92	Fuero sindical	PAG. 42
CLÁUSULA No.93	Correspondencia – período de contestación	PAG. 42
CLÁUSULA No.94	Protección para el equipo de negociación	PAG. 42
CLÁUSULA No.95	Duración de la Convención Colectiva	PAG. 42
CLÁUSULA No.96	Prórroga de la Convención Colectiva	PAG. 42
CLÁUSULA No.97	Negociación de la nueva Convención Colectiva	PAG. 42
CLÁUSULA No.98	Edición de la Convención Colectiva de Trabajo	PAG. 42

INTRODUCCIÓN

Los términos que a continuación se señalan, se definen así:

EMPRESA O EMPLEADOR:

Es la Sociedad denominada CELSIA CENTROAMERICA, S.A., que recibe de Los TRABAJADORES la prestación del servicio o la ejecución de las obras en el **COMPLEJO TERMOELECTRICO COLON**, en virtud de un contrato de trabajo escrito o verbal; sin perjuicio del cambio que realice LA EMPRESA de su razón social, comprendidos todos los casos en que según las normas del Código de Trabajo se le repute como empleador.

TRABAJADOR(A):

Es la persona natural que brinda servicio o ejecuta obras en virtud de un contrato de trabajo escrito o verbal bajo la subordinación jurídica o dependencia económica del EMPLEADOR, en adelante LOS TRABAJADORES.

SINDICATO:

Es la Organización Social denominada SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ELÉCTRICA Y SIMILARES DE LA REPÚBLICA DE PANAMÁ (SITIESPA), quien será el sindicato representativo de todos los TRABAJADORES sindicalizados, constituido para el estudio, mejoramiento, protección y defensa de los intereses sociales y económicos de todos sus miembros, en adelante EL SINDICATO.

SEDE O CENTRO DE TRABAJO:

Es el área geográfica o espacio físico donde se encuentran las oficinas administrativas de LA EMPRESA o donde se registran los TRABAJADORES al momento de iniciar su jornada de trabajo o de terminar la misma.

ÁREA HABITUAL DE TRABAJO:

Es el lugar donde Los TRABAJADORES ejecuta sus funciones diarias, según lo defina el Contrato de Trabajo.

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO:

Es el acuerdo escrito relativo a las condiciones colectivas de trabajo y empleo, celebrada entre LA EMPRESA y EL SINDICATO, en adelante LA CONVENCIÓN.

CAPITULO I

DE LAS PARTES, RECONOCIMIENTO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

CLÁUSULA No. 1: PARTES DE ESTA CONVENCION COLECTIVA

Son partes de la presente Convención Colectiva de Trabajo:

Por una parte, CELSIA CENTROAMERICA S.A., que es una sociedad anónima organizada y existente de conformidad con las leyes de la República de Panamá, inscrita en el Registro Público en la Ficha 1566509, Documento 1291874 de la sección Mercantil del Registro Público, **la cual se dedica a la actividad de generación de Energía Eléctrica**, , en adelante LA EMPRESA.

Por otra parte, la Organización Sindical denominada SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ELÉCTRICA Y SIMILARES DE LA REPÚBLICA DE PANAMÁ (SITIESPA), con personería jurídica expedida mediante Resolución No.16 del 10 de septiembre de 1949 del Órgano Ejecutivo, en adelante EL SINDICATO.

CLÁUSULA No. 2: RECONOCIMIENTO DE LA EMPRESA

EL SINDICATO reconoce y acepta que LA EMPRESA tiene la libre dirección y administración de la totalidad de sus actividades, sin otras limitaciones que las establecidas en la Constitución Política de la República de Panamá, la Convención Colectiva de Trabajo,

el Código de Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo, además de las otras normas laborales que le sean afines y aplicables al sector eléctrico de la República.

CLÁUSULA No. 3: RECONOCIMIENTO AL SINDICATO

LA EMPRESA reconoce a EL SINDICATO como el representante legítimo de todos los TRABAJADORES cubiertos por la presente Convención Colectiva que laboran en LA EMPRESA, y se obliga a ventilar con EL SINDICATO, todos los asuntos y problemas que los TRABAJADORES cubiertos por la presente Convención Colectiva le sometan al sindicato, vinculado con la relación de trabajo y la presente Convención Colectiva de Trabajo.

CLÁUSULA No. 4: CAMPO DE APLICACIÓN

La presente Convención Colectiva obliga a EL EMPLEADOR, entendido como tal todo lo que está precisado en la correspondiente definición incluida en la parte de DEFINICIONES incorporada al texto acordado por las partes; y se aplica a todos sus TRABAJADORES, actuales y futuros.

La presente Convención Colectiva de Trabajo se aplicará según lo establecen los artículos 405 y 407 del Código de Trabajo.

Queda entendido que es voluntad de los TRABAJADORES de confianza afiliarse o seguir afiliados al SINDICATO conforme a lo dispuesto en el Código de Trabajo y los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con las limitaciones que disponga el estatuto del Sindicato.

CLÁUSULA No. 5: ALTERACIÓN DE LA ESTRUCTURA JURIDICA O ECONOMICA DE LA EMPRESA

Toda alteración en la estructura jurídica o económica de la empresa, o la sustitución del empleador, se regirá por las siguientes reglas:

1. La alteración o la sustitución no afectarán las relaciones de trabajo existentes, en perjuicio de los TRABAJADORES.
2. Sin perjuicio de la responsabilidad legal entre ambos, conforme el derecho común, en todo caso el empleador sustituido será solidariamente responsable con el nuevo empleador, por las obligaciones derivadas de los contratos o de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta el término de un año, contados a partir de la fecha de notificación a que se refiere el ordinal siguiente. Concluido este plazo, la responsabilidad subsistirá únicamente para el nuevo empleador.
3. La sustitución debe notificarse por escrito a los TRABAJADORES y a los sindicatos respectivos, a más tardar dentro de los quince días siguientes a la fecha de la sustitución.
4. La inexistencia de la notificación mantendrá la responsabilidad solidaria de los empleadores es hasta tanto se haga la notificación correspondiente.
5. En ningún caso afectarán los derechos y acciones de los TRABAJADORES, ni alterarán la unidad del empleador, el fraccionamiento económico de la empresa en la que presten sus servicios, ni los contratos, arreglos o combinaciones comerciales que tiendan a disminuir o distribuir las responsabilidades del empleador.
6. Cuando el patrimonio de una empresa haya sido transferido a un tercero por acto arbitrario, judicial o de otra naturaleza, que haya sido posteriormente declarado ilegal o inconstitucional, no se causará continuidad de empresa, ni sustitución del empleador y el beneficiario de dicho acto será el único responsable por las consecuencias jurídicas derivadas de los actos, contratos, o de la ley, que tuvieron lugar entre las fechas en que se transfirió el patrimonio y la fecha que éste haya sido restituido a su legítimo dueño, salvo en caso de simulación o fraude en beneficio de quien traspasó dicho patrimonio. El beneficiario del acto arbitrario responderá a la satisfacción de los pasivos causados durante el período correspondiente con el

patrimonio por el adquirido o producidos luego del inicio de su gestión y con los de sus accionistas y directores, si los hubiere, solidariamente.

CAPITULO II

NORMAS Y REGLAMENTOS APLICABLES A LAS RELACIONES LABORALES Y RESPONSABILIDADES, DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES

CLÁUSULA No. 6: NORMAS APLICABLES A LAS RELACIONES DE TRABAJO

Es entendido que las relaciones de trabajos individuales y Colectivas en LA EMPRESA, se regirán por las normas siguientes:

1. Constitución Política;
2. Convención Colectiva de Trabajo vigente;
3. Código de Trabajo;
4. Reglamento Interno de Trabajo vigente;
5. Ley 7 del 14 de febrero de 2018
6. Leyes Laborales aplicables al sector eléctrico de la República de Panamá;
7. Acuerdos que celebren LA EMPRESA y EL SINDICATO.

Conforme al artículo 5 del Código de Trabajo, los casos no previstos en dicho Código se resolverán de acuerdo con los principios generales de Derecho del Trabajo, las normas de este Código que regulen casos o materias semejantes, la equidad y la costumbre.

Las estipulaciones de esta Convención Colectiva se considerarán incorporadas durante el término de duración de esta, a los contratos individuales de trabajo de los TRABAJADORES a quienes se aplica esta Convención Colectiva de Trabajo.

CLÁUSULA No. 7: LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA Y REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR

Son TRABAJADORES de confianza aquellas personas que ejecuten servicios de dirección, fiscalización o representación de LA EMPRESA, cuando sean de carácter general dentro del giro normal de las actividades de LA EMPRESA y aquellos que ocupen las posiciones siguientes:

- LIDER CENTROAMERICA
- LIDER OPERACION TALENTO HUMANO Y SOLUCIONES ORGANIZACIONALES
- LIDER OPERACIONES COMPLEJO TERMICO COLON
- LIDER DE MANTENIMIENTO CTC
- LIDER COMPLEJO TERMICO COLON Y O&M FOTOVOLTAICO CA
- LIDER MANTENIMIENTO MECANICO COMPLEJO TERMICO COLON
- LIDER INSTRUMENTACION Y CONTROL COMPLEJO TERMICO COLON
- LIDER MANTENIMIENTO ELECTRICO COMPLEJO TERMICO COLON
- AMBIENTAL CENTRALES TERMICAS
- LIDER NOMINA Y RELACIONES LABORALES
- LIDER GESTION DE RECURSOS COMPLEJO TERMICO COLON
- LIDER DE CONTROL QUIMICO
- GESTION SST II
- SUPERVISION DE TURNO
- LIDER ALMACEN PANAMA
- GESTION DE RECURSOS Y ADMINISTRACION CTC

CLÁUSULA No. 8: OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS

TRABAJADORES(AS)

Son obligaciones y prohibiciones de los TRABAJADORES, conforme al Código de Trabajo y las acordadas en esta Convención Colectiva, las que se enuncian a continuación:

A. OBLIGACIONES:

1. Realizar personalmente el trabajo convenido con la intensidad, cuidado y eficiencia, que sean compatibles con sus fuerzas, aptitudes, preparación y destreza, en el tiempo y lugar estipulado.
2. Acatar las órdenes e instrucciones del empleador, o de su representante, de acuerdo con las estipulaciones del contrato.
3. Abstenerse de revelar a terceros, salvo autorización expresa del empleador, los secretos técnicos y comerciales, así como los de asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.
4. Presentarse siempre al trabajo en aceptables condiciones mentales y físicas para ejecutar las labores propias de su contrato de trabajo.
5. Observar buenas costumbres durante la prestación del servicio.
6. Conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se le hubieren entregado para trabajar, no siendo responsables por el deterioro de estos objetos originado por el uso, desgaste natural, caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción.
7. Prestar los servicios de auxilio requeridos cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas, sus **compañeros** de trabajo, o el establecimiento donde presten el servicio.
8. Observar las disposiciones del reglamento interno de trabajo, así como las medidas preventivas e higiénicas adoptadas por las autoridades competentes y las que indique el empleador, conforme a la ley, la Convención Colectiva y el reglamento interno, para la seguridad y protección personal de los TRABAJADORES.
9. Someterse, al solicitar su ingreso en el trabajo o durante éste, si lo ordena así el empleador o las autoridades competentes, a un reconocimiento médico para comprobar que no consume drogas prohibidas por la ley, ni sufre trastorno psíquico que pudieran poner en peligro la seguridad de las personas o los equipos e instalaciones del empleador.
10. Dar aviso inmediato al empleador o a sus representantes de cualquier hecho o circunstancia que pueda causar daño o perjuicio a la seguridad de sus **compañeros** o a los equipos e instalaciones de la empresa.
11. Acudir a los centros de rehabilitación que, de común acuerdo, les indiquen el empleador y el sindicato para ser atendidos por enfermedades transmisibles o contagiosas, o por las adicciones comprendidas en el numeral 9 anterior. Se procurará tratar los problemas de la enfermedad de contagio o la adicción, con el pariente más cercano de los TRABAJADORES. Igualmente, estarán obligados a someterse a pruebas para determinar el consumo de drogas causantes de dependencia química prohibidas por la ley.
12. Estar en sus puestos de trabajo y debidamente **uniformados** con sus equipos y herramientas de trabajo requeridos para la ejecución de las labores asignadas, en la hora de inicio de cada jornada de trabajo y a la hora de terminación de la jornada de trabajo. Si por alguna circunstancia LOS TRABAJADORES se ve en la necesidad de llegar tarde o no poder presentarse a laborar, tiene la obligación de notificar inmediatamente a LA EMPRESA, salvo que dicha circunstancia sea de tal gravedad o complicación, que le impida realizar esta comunicación.
13. Mantenerse en su puesto de trabajo hasta que sean relevados por las personas de operaciones de turno.

B. PROHIBICIONES:

1. Ejecutar actos que pongan en peligro la seguridad propia, la de sus **compañeros** de trabajo, o de terceras personas, así como la de los establecimientos, locales, talleres o lugares donde trabajan.
2. Faltar al trabajo sin causa justa o sin permiso del empleador.
3. Tomar de los establecimientos, talleres o de sus dependencias, materiales, artículos de programación informática, útiles de trabajo, materias primas, equipos y otras propiedades del empleador, sin la autorización de éste o su representante.

4. Presentarse al trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia de drogas prohibidas por la ley.
5. Presentarse al lugar de trabajo sin informarle al empleador sobre el uso de medicamentos recetados por un facultativo, con la advertencia de que pueden producir somnolencia o afectar su coordinación motora.
6. Emplear el equipo que se le hubiere encomendado en usos que no sean del servicio de la empresa u objeto distinto de aquel a que están destinados.
7. Portar armas durante las horas de trabajo. Se exceptúan las punzantes o punzo cortantes que formen parte de las herramientas o útiles autorizados por el empleador.
8. Efectuar colectas no autorizadas por el empleador y promover o vender boletas de rifas y loterías dentro del establecimiento, local o lugar de trabajo y en horas laborables.
9. Suspender sus labores sin causa justificada o sin permiso del empleador, aun cuando permanezca en su puesto, siempre que tal suspensión no se deba a huelga. Se exceptúan los casos en que Los TRABAJADORES no puede iniciar la ejecución del trabajo contratado, por causas imputables a su empleador.
10. Alterar, trastocar o dañar, en cualquier forma, los datos, artículos de programación informática, los archivos de soporte, los ordenadores o accesorios de informática, así como dar uso indebido a los teléfonos y al código de usuario asignado o al de otros TRABAJADORES de acuerdo con las normas de la empresa, como también el uso indebido del equipo de cómputo de la empresa.
11. Exhibir publicaciones de calendarios, carteles y postales que resulten ofensivos o degradantes al personal femenino o masculino de la planta.
12. Incurrir en actos de discriminación, acoso sexual, laboral o cualquier índole según lo determine la ley o la jurisprudencia de los tribunales de justicia.
13. Entrar o estar dentro de las instalaciones de LA EMPRESA en horarios fuera de su turno normal o programado sin la debida autorización de las jefaturas de áreas, con excepción de lo que dispongan las normas laborales sobre las actividades sindicales.
14. Abandonar su puesto de trabajo antes de la hora de finalización de su turno o jornada regular de trabajo, salvo que medie la debida autorización del superior correspondiente o sin haber sido reemplazado por su relevo.
15. Laborar durante sus vacaciones, períodos de incapacidad o cualquier licencia remunerada, para otro empleador que se dedique a actividades iguales o similares a las que realiza LA EMPRESA.
16. Efectuar o participar de reuniones dentro de los establecimientos de la empresa en horarios de trabajo, sin los debidos permisos o conforme a lo pactado en esta convención colectiva.

CLÁUSULA No. 9: OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LA EMPRESA

Son obligaciones y prohibiciones de LA EMPRESA, además de las establecidas en el Código de Trabajo y en la presente Convención Colectiva, las que se enuncian a continuación:

A. OBLIGACIONES:

1. Propiciar, cumplir y defender los derechos humanos de los TRABAJADORES, proporcionando un ambiente libre de discriminación por razones de raza, nacionalidad, e independientemente de la nacionalidad en caso de TRABAJADORES extranjeros que mantenga la empresa dentro de la proporción establecida en el artículo 17 del Código de Trabajo o las normas que lo modifiquen, sexo, género, -promoviendo un trato igualitario de oportunidades para hombres y mujeres-, religiones, edad, capacidad física e intelectual, estado civil y afiliación colectiva o política. LA EMPRESA se obliga a promover un ambiente de trabajo libre de acoso o abuso que fomente un balance de vida-trabajo.
2. Darle ocupación efectiva a los TRABAJADORES conforme a las condiciones convenidas.
3. Pagar a los TRABAJADORES los salarios devengados, conforme al artículo 151 del Código de Trabajo o mediante acreditamiento electrónico, u otro medio legal en quincenas, los días 14 y 29 de cada mes, así como las prestaciones e indemnizaciones correspondientes, de conformidad con las normas laborales, el contrato de trabajo y la presente Convención Colectiva de Trabajo. En caso que la fecha de pago coincida con

- un día sábado o domingo, día de fiesta o duelo nacional o día puente se pagara el día hábil anterior.
4. Proporcionar oportunamente a los TRABAJADORES los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, los cuales serán de buena calidad e idóneos para el trabajo y los repondrá tan pronto como dejen de ser eficientes.
 5. Proporcionar local seguro para guardar los objetos de los TRABAJADORES que deben necesariamente permanecer en el lugar donde preste el servicio, y mantener en los centros de trabajo facilidades de estacionamiento para los vehículos de los TRABAJADORES.
 6. Permitir y facilitar la inspección y vigilancia de las autoridades administrativas y judiciales de trabajo, que se deban practicar en la empresa, establecimiento o negocio.
 7. Guardar a los TRABAJADORES la debida consideración, absteniéndose de maltratarlos de palabras o de obras y de cometer en su contra actos que pudieran afectar su dignidad.
 8. Adoptar las medidas higiénicas y de seguridad, y cualesquiera otras que prescriban las autoridades competentes en la instalación y operación de las plantas de generación, talleres, oficinas y demás lugares donde deban ejecutarse las labores.
 9. Adoptar las medidas indispensables y las prescritas por las autoridades para prevenir accidentes en el uso de maquinarias, instrumentos o materiales de trabajo y enfermedades profesionales, y mantener una provisión de medicinas y útiles indispensables para la atención inmediata de los accidentes que ocurran. Para tales atenciones inmediatas LA EMPRESA mantendrá provisto un vehículo en buen estado mecánico y de carrocería.
 10. Proveer el número suficiente de sillas o similares para los TRABAJADORES, de acuerdo con la naturaleza del trabajo y las necesidades médicas, según lo determinen las autoridades correspondientes.
 11. Fijar en lugar visible del establecimiento, taller, negocio u oficina, el horario de trabajo, la división de la jornada, los turnos y los días de descanso semanal, y los TRABAJADORES en uso de vacaciones. LA EMPRESA publicará los listados de turnos con un mínimo de cinco (5) días laborables antes del cambio de mes. LA EMPRESA plasmará en lugares públicos y a la vista de los TRABAJADORES, el listado oficial de las vacaciones de los diversos grupos de trabajo definiendo los períodos efectivos en que se acogerán a este derecho.
 12. Llevar un registro en que consten: el nombre, la edad, el sexo, la nacionalidad, el salario, las horas de trabajo, especificándose las horas extraordinarias trabajadas, y las fechas de los períodos de vacaciones y la remuneración percibida, de los TRABAJADORES. Este registro estará sujeto a la inspección, en cualquier tiempo, de las autoridades del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.
 13. Preferir, en igualdad de circunstancias, de eficiencia e idoneidad, a los TRABAJADORES de mayor antigüedad, a los panameños respecto de quienes no lo sean, y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén. Esta norma se aplicará a todas las vacantes previstas en esta Convención Colectiva de Trabajo.
 14. Expedir en papel común y gratuitamente al TRABAJADORES, cuantas veces tenga necesidad, durante y a la terminación de la relación, un certificado en que conste el tiempo de servicio, la clase de trabajo o servicios prestados y el salario percibido, y los datos propios que él solicite que deban constar en la carta.
 15. Acordar con los representantes de EL SINDICATO o en el Comité de Empresa, según el caso, el procedimiento de formalización de quejas por parte de los TRABAJADORES(AS).
 16. Conceder a los TRABAJADORES licencias no remuneradas para el desempeño de una comisión o cargo público por un término no menor de seis meses ni mayor de dos años, conservando el derecho al reintegro dentro del plazo fijado, con todos los derechos de sus respectivos contratos. En los casos de cargos públicos de elección popular la licencia será por el término que dure el cargo.
 17. Conceder a los directivos y a los funcionarios de las organizaciones sociales licencias no remuneradas para el desempeño de una comisión sindical hasta por un término de cinco años, conservando también el derecho de reintegro, dentro del plazo fijado, con todos los derechos derivados de sus respectivos contratos.
 18. Respetar a los TRABAJADORES afiliados a EL SINDICATO.
 19. Efectuar los descuentos de los salarios, ordenados o permitidos por la Ley.
 20. Proporcionar a los TRABAJADORES una relación detallada que le permita verificar la exactitud de los cálculos y los pagos que se efectúen.
 21. Cubrir las vacantes producidas en la empresa, debido a causas diferentes a la eliminación del puesto por razón de reducción del trabajo, o por razón de renunciaciones, traslados y mutuo acuerdo.

22. Facilitar, según las circunstancias de la prestación de servicio y sin menoscabo de la ejecución del trabajo, actividades a favor de EL SINDICATO en los locales de trabajo, siempre que sean de carácter sindicalista y recreativas.
23. Dar protección material y física a la persona y bienes de los TRABAJADORES.
24. Proporcionar a los TRABAJADORES adecuadas condiciones de trabajo de acuerdo con las prácticas locales y existentes en LA EMPRESA, los adelantos técnicos y las posibilidades económicas de LA EMPRESA.
25. Permitir que las contribuciones sindicales se recauden por los representantes sindicales autorizados para ello, en el lugar y hora de pago.
26. Desarrollar, conjuntamente con EL SINDICATO, medidas tendientes a prevenir el consumo de drogas prohibidas por la ley y el alcoholismo.
27. Investigar los reclamos presentados en relación con el acoso sexual y la aplicación de las sanciones correspondientes. LA EMPRESA determinará los procedimientos a seguir en estos casos, y lo entregará al Comité de Empresa para su consideración.
28. Suministrar gratuitamente a los TRABAJADORES los accesorios que necesiten para el mejor desempeño de sus labores, como botas, cascos, guantes, vestimentas especiales, u otros implementos similares cuando así lo exijan las necesidades de servicio y las disposiciones, reglamentos e instrucciones sobre higiene, sanidad y seguridad en el trabajo, y cuando por la naturaleza de las labores de los TRABAJADORES requieran uniformes especiales.
29. Revisar cada seis (6) meses los equipos, útiles, herramientas, instrumentos y accesorios que necesiten los TRABAJADORES para el mejor desempeño de sus labores, al igual que el equipo de seguridad. Los equipos de seguridad para trabajos de alto riesgo deberán revisarse cada tres (3) meses. De haberse deteriorado o extraviado los aludidos implementos, deberá gestionar su efectiva reposición en forma inmediata sin costo alguno para los TRABAJADORES a menos que dicha pérdida o deterioro sea imputable a éste. Cuando la pérdida sea daño o extravío del equipo, útil, herramienta, instrumento o accesorio se deba a causa imputable a los TRABAJADORES o a negligencia, mal uso, pérdida o abandono debidamente comprobada, LA EMPRESA tendrá el derecho de obtener de los TRABAJADORES el pago del valor de su reposición, tomando en cuenta la depreciación.
30. Establecer, de acuerdo a la práctica existente en LA EMPRESA, programas de capacitación para actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades técnicas de los TRABAJADORES, a fin de mejorar su productividad y eficiencia. Los programas de capacitación se desarrollarán durante la jornada de trabajo con la participación obligatoria de LOS TRABAJADORES.
31. Garantizar a sus TRABAJADORES un ambiente libre de acoso moral y acoso sexual.

B. PROHIBICIONES:

A LA EMPRESA le está prohibido, por disposición de la legislación laboral vigente, lo siguiente:

1. Despedir a los TRABAJADORES o tomar cualquier otra represalia contra ellos, con el propósito de impedirles o como consecuencia de demandar el auxilio de las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento y aplicación de las leyes laborales.
2. Inducir o exigir a sus TRABAJADORES la adquisición de artículos y la utilización de servicios en determinados establecimientos o personas.
3. Exigir o aceptar dinero, especie o víveres de los TRABAJADORES, como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general.
4. Obligar a los TRABAJADORES, ya sea por coacción o por cualquier medio, o constreñirlos para que se afilien o no a un determinado sindicato o influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas.
5. Obligar a los TRABAJADORES, por cualquier medio, a retirarse de EL SINDICATO al que pertenezcan o a que voten por determinada candidatura en las elecciones de directivos y representantes de EL SINDICATO.
6. Retener, por su sola voluntad, las herramientas u objetos de los TRABAJADORES, ya sea como indemnización, garantía o a cualquier título.
7. Hacer colectas o suscripciones entre los TRABAJADORES.
8. Portar armas en los lugares de trabajo, excepto en los casos en que estén facultados para portarlas por la autoridad competente.

9. Dirigir los trabajos en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas prohibidas por la ley.
10. Ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos de los TRABAJADORES.
11. Imponer a los TRABAJADORES sanciones que no estén previstas en la ley o en el reglamento interno de trabajo vigente.
12. Establecer listas negras, índices o prácticas que puedan restringir las posibilidades de colocación de los TRABAJADORES o afectar su reputación.
13. Exigir la realización de trabajos que pongan en peligro la salud o la vida de los TRABAJADORES.
14. Deducir del salario de sus TRABAJADORES alguna parte para beneficio propio o para cubrir el pago de vacaciones o cualquier otra prestación, o efectuar cualquier otra deducción no autorizada por las leyes. Es entendido que podrán hacerse deducciones pactadas en la Convención Colectiva de Trabajo, siempre que sean de aquellas previstas en la ley.
15. Realizar actos de acoso sexual, según lo determine la Ley o la jurisprudencia de los tribunales de justicia.
16. Permitir que los TRABAJADORES laboren con evidentes quebrantos de salud o en notorio mal estado resultante de bebidas alcohólicas, drogas o medicamentos que resten capacidad física y mental.
17. Dejar sin ocupación efectiva al TRABAJADORES en la actividad o función para la cual fue contratado, según lo dispone la ley.
18. Obstaculizar a los representantes sindicales cuando alguno de ellos tenga que realizar una actividad propia de su cargo, en su respectivo centro de trabajo.
19. Obligar a los TRABAJADORES a laborar tiempo por tiempo.
20. Intervenir en los asuntos internos de EL SINDICATO o practicar discriminación contra sus miembros por el solo hecho de su afiliación a la organización sindical.
21. Obligar a LOS TRABAJADORES de estar a disponibilidad de LA EMPRESA mientras este en su descanso o día libre.
22. Obligar a LOS TRABAJADORES a participar en sesiones de entrenamiento y capacitación fuera del horario regular de trabajo.
23. Los jefes de departamento no asignarán días compensatorios sin coordinar con el supervisor correspondiente.

CAPITULO III

DEL CONTRATO DE TRABAJO

CLÁUSULA No. 10: CONTRATO DE TRABAJO

Los contratos de trabajo podrán celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo definido o por obra determinada.

Los requisitos y la duración de los contratos de trabajo se regirán por lo que se establece en el Código de Trabajo.

Los contratos de trabajo constarán por escrito y se firmarán al inicio de la relación de trabajo en tres ejemplares que se remitirán a la Dirección General de Trabajo, o a las Direcciones Regionales de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL) para que sean sellados en un término no mayor de treinta (30) días, en cuyo caso sí LA EMPRESA no cumple dicha medida la relación laboral se presumirá de carácter indefinido.

No obstante, lo anterior, dada la apertura del MITRADEL para la recepción y aprobación de los contratos de trabajo por medio digital, LA EMPRESA podrá hacer los ajustes para utilizar este mecanismo, para lo cual se imprimirá para firma un solo ejemplar del contrato.

LA EMPRESA al momento de la firma entregara a los TRABAJADORES copia digitalizada de su contrato de trabajo y una vez la EMPRESA tenga los ejemplares aprobados por el Ministerio de Trabajo, entregara a los TRABAJADORES su copia digital con el código de autorización.

CLÁUSULA No. 11: DURACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

La duración de los contratos de trabajo se regirá por lo dispuesto en los artículos 73, 74, 75, 76, 77, 77A y 78 del Código de Trabajo, a los cuales LA EMPRESA se obliga a sujetar toda contratación individual.

CLÁUSULA No. 12: SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

La suspensión de los contratos de trabajo y los efectos de dicha suspensión se regirán, por lo que establecen los artículos 198, 199 y 208 del Código de Trabajo.

CLÁUSULA No. 13: MUTUO CONSENTIMIENTO

La Empresa y los TRABAJADORES podrán dar por terminada la relación de trabajo por Mutuo Consentimiento, de conformidad con las disposiciones de los artículos 8 y 210 del Código de Trabajo.

Queda entendido que el Mutuo Consentimiento requiere de la libre voluntad de los TRABAJADORES y este tiene el derecho de ser asistido por el SINDICATO o un Asesor designado.

CAPITULO IV

DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

CLÁUSULA No. 14: ALTERACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Las condiciones del Contrato de Trabajo podrán ser modificadas:

1. Por la convención colectiva de trabajo y el reglamento interno de trabajo en los casos y con las limitaciones previstas en el Código de Trabajo.
2. Por el mutuo consentimiento entre las partes. Los TRABAJADORES tiene el derecho a ser asistido y acompañado por un representante del Sindicato.
3. Por producirse una emergencia nacional o regional y por el término de su duración.
4. Por cambios en los sistemas de producción o por implementación de nuevos procesos tecnológicos.

En estos casos, se permitirá la alteración, siempre que no conlleve directa o indirectamente una disminución, renuncia, dejación o adulteración de cualquier derecho reconocido a favor de los TRABAJADORES, según los Artículos 197 y 197-A del Código de Trabajo.

Cuando se aplique lo arriba señalado, EL SINDICATO, a través de uno de sus representantes de la dirección o asesores designado por el sindicato, asistirá a LOS TRABAJADORES, a solicitud de éste, ante LA EMPRESA, con el fin de que no se afecte ningún derecho o beneficio contemplado en esta Convención Colectiva o en el Código de Trabajo.

CLÁUSULA No. 15: MOVILIDAD TEMPORAL

No se considerará como alteración unilateral, las órdenes impartidas por el empleador en la ejecución del contrato de trabajo que impliquen movilidad funcional u horizontal dLos TRABAJADORES, siempre que sean compatibles con su posición, jerarquía, fuerzas, aptitudes, preparación y destrezas. Lo anterior se aplicará siempre que no conlleve disminución de la remuneración o salario y no afecte la dignidad o autoestima de los TRABAJADORES, o le provoque perjuicios relevantes o riesgos mayores en la ejecución del trabajo. La movilidad podrá ejercerse, en los términos que se establecen en el Código de Trabajo.

La duración de la movilidad temporal será pactada con EL SINDICATO, o con los TRABAJADORES, excepto que se trate de reemplazo de TRABAJADORES en uso de

licencia. Dicha movilidad temporal tendrá una duración máxima de seis (6) meses y se formalizará mediante firma de acuerdo escrito, el cual incluye las condiciones que rigen dicha movilidad y el mismo deberá reposar en el expediente de los TRABAJADORES.

En todo caso los TRABAJADORES no está obligado a aceptar la movilidad temporal cuando no se cumpla con lo estipulado en el primer párrafo de esta cláusula y con el beneficio salarial contemplado en el párrafo siguiente.

Los TRABAJADORES que sean asignado a cubrir una movilidad temporal, en una posición clasificada superior, recibirá de LA EMPRESA una bonificación mensual que no será inferior al quince por ciento (15%) sobre el salario base de la posición a cubrir, durante el tiempo que dure la asignación. Al término de la movilidad temporal el TRABAJADORES regresarán a su salario y condiciones laborales anteriores. El reconocimiento económico que recibirán LOS TRABAJADORES se hará efectivo a partir de la primera quincena posterior a la fecha de inicio de la movilidad temporal, conforme a lo establecido en el acuerdo escrito que formaliza la misma.

La movilidad no podrá afectar el ejercicio del derecho de libertad sindical y en general, no deberá interferir con el desempeño del cargo sindical que ostenten los TRABAJADORES con fuero sindical. Tampoco podrá afectar a las TRABAJADORAS con fuero de maternidad. Esta cláusula se entiende sin perjuicio de lo pactado en esta Convención Colectiva.

Con el propósito que los TRABAJADORES tengan oportunidad de desarrollar nuevos conocimientos y experiencias, LA EMPRESA podrá establecer acuerdos con éste para ejecutar tareas temporales en sus proyectos y/o otras áreas de la organización, sin que esto implique ajustes de salarios ya que el tiempo invertido en estas actividades se considerará como desarrollo de carrera.

Parágrafo: La EMPRESA aclara que no se permitirá que ningún líder pueda asignar una movilidad sin las debidas autorizaciones de los niveles gerenciales correspondientes y que ninguno de los TRABAJADORES deberá aceptar petición de movilidad de parte de su líder sin las debidas autorizaciones, ni deberá por decisión propia realizar funciones no autorizadas por su líder inmediato.

CLÁUSULA No. 16: INCOMPATIBILIDAD ENTRE DISPOSICIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO Y DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA

Las disposiciones de los contratos individuales de trabajo contrarias o incompatibles con esta convención colectiva, serán ineficaces y se sustituirán automáticamente por las disposiciones de la convención colectiva.

No se considerarán contrarias a la convención colectiva las disposiciones de los contratos individuales de trabajo que sean más favorables para los TRABAJADORES.

CLÁUSULA No. 17: JORNADA DE TRABAJO Y HORARIO DE TRABAJO.

Las jornadas de trabajo se regirán por las siguientes reglas:

1. La duración máxima de la jornada diurna es de ocho (8) horas y la semana laborable correspondiente es de cuarenta (40) horas.
La duración máxima de la jornada nocturna es de siete (7) horas y la semana laborable correspondiente es de treinta y cinco (35) horas.
La duración máxima de la jornada mixta es de siete y media horas (7 1/2) y la semana laborable correspondiente es de (37 1/2) horas.
Para los efectos del salario, el trabajo en siete (7) horas nocturnas y siete y media (7 1/2) de la jornada mixta, se remunerará como ocho (8) horas de trabajo diurno.
2. Los TRABAJADORES que actualmente realizan labores de Mantenimiento en la planta, mantendrán una jornada semanal de (40) horas en turnos regulares o en turnos rotativos, de acorde a lo que establece el Código de Trabajo, que comenzarán en diversos días de la semana, según la programación que establezca LA EMPRESA.

3. LA EMPRESA y EL SINDICATO podrán acordar mediante convenio escrito condiciones especiales de trabajo, incluyendo la jornada laboral, siempre que se garanticen los derechos de los TRABAJADORES contemplados en el Código de Trabajo y en la presente Convención Colectiva de Trabajo.
4. Cuando los TRABAJADORES presten servicios en turnos rotativos que comprendan distintas jornadas de trabajo, deberá recibir un salario uniforme, independientemente de las variaciones en el número de horas trabajadas por razón de los cambios de jornada de trabajo.
5. Jornada de trabajo es todo el tiempo que los TRABAJADORES no puedan utilizar libremente por estar a disponibilidad de LA EMPRESA. El tiempo de trabajo que exceda de los límites de las jornadas ordinarias constituye jornada extraordinaria y se remunerará de acuerdo a lo que se establece en el Código de Trabajo.
6. Se computa en la jornada, como tiempo de trabajo sujeto a salario, según se determina en el Código de Trabajo:
 - a. El tiempo durante el cual los TRABAJADORES está a disposición exclusiva de su empleador.
 - b. El tiempo que los TRABAJADORES permanecen inactivo dentro de la jornada, cuando la inactividad sea extraña a su voluntad o a las causas legales de suspensión del contrato de trabajo.
 - c. El tiempo requerido para su alimentación dentro de la jornada, cuando por la naturaleza del trabajo se haga necesaria la permanencia de los TRABAJADORES en el local o lugar donde realiza su labor. Se excluye de esta consideración aquellos casos en que los TRABAJADORES hagan uso exclusivo de su tiempo.
7. Por necesidad del servicio LA EMPRESA puede solicitar a los TRABAJADORES que labore fuera de su horario regular o en día de descanso obligatorio y, una vez aceptada esta responsabilidad, los TRABAJADORES está obligado a prestar servicios como si se tratara de trabajo en horario regular. Estos trabajos pueden ser de los tipos siguientes:
 - a. Trabajos Planeados: Son aquellos que por su naturaleza pueden ser previstos con suficiente anticipación. Cuando se requieran los servicios de los TRABAJADORES para un trabajo planeado, tal necesidad del servicio debe ser comunicada a los TRABAJADORES con anticipación de por lo menos dos (2) días laborables a la fecha de ejecución del trabajo.
 - b. Trabajo de Urgencia: Son aquellos que deben realizarse por causas imprevistas, anormales o fuera del control de LA EMPRESA, que hagan necesario o conveniente una inmediata reparación. Cuando los TRABAJADORES sean llamado a su residencia para prestar un trabajo de urgencia tendrá derecho al pago mínimo de tres horas de trabajo, que se computarán con el recargo que establece la ley, y LA EMPRESA le facilitará el transporte de ida y vuelta desde su residencia, o en su defecto, pagará los gastos de transporte en que deban incurrir los TRABAJADORES para llegar con prontitud al puesto de servicio conforme a lo convenido en la presente Convención Colectiva. Si el trabajo de urgencia se prolongara por cuatro horas o más, LA EMPRESA proporcionará los alimentos sin costo alguno para éste, o el equivalente en viáticos. En este último caso, se procurará que los viáticos sean entregados en el lugar donde se está prestando el servicio o al día hábil siguiente de la ejecución del trabajo.
8. LA EMPRESA está obligada a conceder a sus TRABAJADORES el período de descanso normal que necesiten para reponer sus fuerzas. Este descanso no remunerado se establece según la jornada de trabajo con un equivalente a sesenta (60) minutos entre sus horas de inicio y finalización, según la jornada respectiva. Los TRABAJADORES que por la naturaleza de sus funciones deben permanecer necesariamente en el lugar donde realizan sus labores, tendrán derecho a un descanso de sesenta (60) minutos dentro de la jornada para tomar sus alimentos, sujeto a remuneración. Esta norma no rige para el personal de operaciones con turnos rotativos ya que a los mismos les es aplicable **la Cláusula No. 23 de la presente Convención Colectiva.**
9. Se establece el horario básico: de las 08:00 a las 17:00 No obstante, los centros de trabajo que por la naturaleza de sus funciones sirvan turnos distintos y rotativos, mantendrán los horarios establecidos.

10. LA EMPRESA podrá establecer horarios de trabajo, con fundamento en las necesidades del servicio, y de conformidad con lo que establece el Código de Trabajo, la presente Convención Colectiva de Trabajo. Los TRABAJADORES podrán solicitar la intervención del Sindicato, sí el mismo lo requiere.

CLÁUSULA No. 18: VACACIONES

LA EMPRESA cumplirá con las normas establecidas en materia de vacaciones, según lo dispuesto en el Código de Trabajo.

- a) El Empleador indicará con dos (2) meses de antelación la época en que los TRABAJADORES iniciará el disfrute de sus vacaciones, en función de su período legal y consultando lo mejor posible los intereses de la EMPRESA y los TRABAJADORES.
- b) Los TRABAJADORES podrán solicitar fraccionar sus vacaciones atendiendo sus intereses. No obstante, la EMPRESA conviene que, por conveniencia para los TRABAJADORES y previo acuerdo con éste, éstas podrán ser divididas en dos fracciones iguales como máximo.
- c) Cuando el último día laborable sea viernes, las vacaciones comenzarán a partir del día lunes.
- d) LA EMPRESA cumplirá con el plan de programación de disfrute de vacaciones, salvo que por necesidad del servicio sea necesaria su modificación y dentro de los términos que establece el artículo 57 del Código de Trabajo y esta Convención Colectiva y por una sola vez, dentro de los dos (2) meses. Las vacaciones se iniciarán en un día laborable.
- e) Para la posposición de vacaciones más allá de tres (3) meses posteriores a aquella fecha en que Los TRABAJADORES adquirió su derecho, la EMPRESA deberá tener la anuencia expresa de Los TRABAJADORES y por escrito. Este acto sólo podrá ser aplicado por la EMPRESA una sola vez entre cada período de vacaciones.
- f) Cuando LA EMPRESA por necesidad del servicio debido a una urgencia posponga la fecha para el goce de las vacaciones por un tiempo superior a lo establecido en el Código de Trabajo, la nueva fecha del disfrute de vacaciones deberá tener la anuencia expresa de Los TRABAJADORES.
- g) LA EMPRESA conviene que en los casos de la dirección Sindical con licencias permanentes tendrá el derecho a acumular el pago y disfrute de tiempo de vacaciones hasta por el término de la licencia sindical permanente.
- h) Las sumas que deban recibir LOS TRABAJADORES le serán liquidadas y pagadas dentro de los 3 días hábiles siguientes al pago de la planilla regular.
- i) Se publicará el programa de vacaciones de todo el personal anualmente, y se actualizará el mismo en función de acuerdos establecidos con los TRABAJADORES.

CLÁUSULA No. 19: DÍAS DE FIESTA EN VACACIONES

Las partes convienen en que los días de fiesta o duelo nacional coincidentes con el período de vacaciones, serán acumulados por LA EMPRESA hasta por un año a favor de los respectivos TRABAJADORES para que se le aplique en el evento de que Los TRABAJADORES llegasen a ser hospitalizado por enfermedad inculpable o accidente de trabajo, y agote el fondo de licencia de que trata el artículo 200 del Código de Trabajo, de manera que en principio no se le deduzca de las vacaciones ganadas.

El beneficio aquí establecido podrá ser utilizado en todo o en parte durante el año inmediatamente siguiente al mes en que Los TRABAJADORES disfrutó las vacaciones.

CLÁUSULA No. 20: AUSENCIAS Y PERMISOS JUSTIFICADOS

Son ausencias justificadas con derecho a sueldo, las que resulten de los siguientes hechos:

1. Enfermedad debidamente comprobada mediante certificado médico. Los TRABAJADORES respectivo deberá presentar el certificado de incapacidad hasta dos (2) días hábiles después que se reintegre a sus labores.
2. Duelo por muerte de cónyuge o compañero (a) conviviente, padres e hijos(as), por cinco (5) días hábiles.
3. Duelo por muerte de hermanos(as), nietos(as), abuelos(as) y suegros(as), por tres (3) días hábiles.
4. Duelo por muerte de cuñados(as), sobrinos(as), primos(as), tíos(as), hasta por un (1) día hábil.
5. Matrimonio, por cuatro (4) días a partir del evento. Los TRABAJADORES deberá entregar posteriormente copia del certificado de matrimonio al empleador.
6. Nacimiento de un hijo, hasta por tres (3) días a partir del alumbramiento; y un día adicional en caso de parto con complicaciones, certificado por el médico correspondiente. Los TRABAJADORES deberá entregar copia del acta de nacimiento al empleador.
7. Permisos concedidos por el jefe inmediato, cuando circunstancias especiales así lo justifique, pero este tiempo podrá ser compensado por Los TRABAJADORES con posterioridad, mediante mutuo acuerdo con el líder inmediato.
8. Asistencia al entierro de un compañero de su centro de trabajo, con autorización previa del empleador, cuando el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique o suspenda la prestación del servicio.
9. Permitir a los TRABAJADORES faltar a sus labores por graves calamidades domésticas debidamente comprobadas, para desempeñar cualquier comisión sindical, o para asistir al entierro de sus compañeros que fallezcan, siempre que avisen con la debida oportunidad a su líder inmediato o a Recursos Humanos, y que, en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique o suspenda la marcha del establecimiento.
10. Conceder permiso remunerado por jornada parcial a los TRABAJADORES que, mediante aviso previo y comprobación posterior, tenga necesidad de atender citas de control médico para su cuidado personal o para la atención de sus hijos menores de cinco (5) años.

En cualquiera de los supuestos anteriores, Los TRABAJADORES debe notificar inmediatamente a LA EMPRESA.

Cuando por la ocurrencia imprevista o gravedad del hecho que origina la ausencia no sea factible dar anticipadamente el aviso al empleador, deberá hacerlo lo más rápido posible y en ningún caso con un retraso mayor de dos (2) días hábiles.

CLÁUSULA No. 21: SALARIO Y NORMAS PROTECTORAS

Salario es la retribución que LA EMPRESA debe pagar a los TRABAJADORES con motivo de la relación de trabajo.

El salario se regirá por las siguientes reglas:

1. Es entendido que se aplicarán todas las normas protectoras relativas al salario, establecidas en el Código de Trabajo.
2. El salario estipulado debe ser proporcional a la cantidad y calidad del trabajo y no podrá ser inferior al que se fije como mínimo de acuerdo con la Ley.
3. El salario se pagará directamente a los TRABAJADORES, o en caso de incapacidad o ausencia, a la persona que él o ella autorice por escrito.

4. Todo los TRABAJADORES tiene derecho a la libre disposición de su salario. Se exceptúan las deducciones y retenciones autorizadas en la Ley.
5. El salario debe pagarse completo en cada período de pago. Para este efecto, se entiende por salario completo el recibido durante las jornadas ordinarias y las extraordinarias, de acuerdo al calendario de corte de planilla.
6. El empleador deberá consignar en sus registros de salarios o planillas, por separado, lo que a cada uno de sus TRABAJADORES corresponda en concepto de primas o comisiones, si las hubiere.
7. El salario pactado no podrá ser reducido por ninguna circunstancia ni aun mediando el consentimiento de Los TRABAJADORES, salvo en lo establecido en el artículo 159 del Código de Trabajo en las circunstancias allí enumeradas.

CLÁUSULA No. 22: EVALUACION ANUAL POR DESEMPEÑO

1. LA EMPRESA conviene en que mantendrá un sistema de evaluación anual del desempeño, para la mejora y desarrollo de los TRABAJADORES.
2. El desempeño de LOS TRABAJADORES será revisado y evaluado al final de cada año, entre los meses de diciembre y enero.
3. LOS TRABAJADORES será evaluado por su Líder inmediato el cual le dará retroalimentación para mejorar el desarrollo y competencias en el puesto de trabajo. La evaluación se realizará en la plataforma Success Factors o en el sistema que a futuro pueda adoptar LA EMPRESA.
4. LOS TRABAJADORES que no estén conforme con su evaluación podrá apelar la misma en concordancia con las políticas de evaluación de la EMPRESA y podrá hacerse acompañar por el Representante Sindical durante el proceso de apelación.

CLÁUSULA No. 23: INCREMENTO DE SALARIO ANUAL

LA EMPRESA realizará cada año un aumento al salario base que devengan los trabajadores y trabajadoras, tomando en consideración el nivel del costo de vida, indicador que es llevado por la Contraloría General de la República de Panamá (IPC). Este aumento tendrá como base de cálculo la siguiente fórmula:

$$(1\% + \text{IPC}) \times \text{salario base}$$

Para resultados del IPC menores de 1%, siempre se tendrá como base para el cálculo un 2% (1%+1%), para resultados del IPC superiores a 5% el tope de pago será 6% (1%+5%).

El aumento se pagará a más tardar en la primera quincena del mes de abril y su efectividad será retroactiva al 1 de enero de cada año.

Parágrafo Transitorio: Únicamente para el año 2023, LA EMPRESA garantiza a los TRABAJADORES cubiertos por la presente convención que en caso de que los resultados obtenidos en el IPC (Índice de precios al consumidor) sean desfavorables (inferiores) para el cálculo del incremento salarial anual con respecto al 2022, se le considerará la fórmula de cálculo aplicada en el año. Es decir, utilizando de referencia la tabla de evaluación de desempeño por grados que se utilizó este año. Teniendo la claridad de que un escenario desfavorable es por debajo del 3.6% (2.6% + 1%), valor promedio obtenido en los incrementos 2022.

CLÁUSULA No. 24: BONO DE VACACIONES

LA EMPRESA realizará pago de Bono de Vacaciones equivalentes a 10 días de salario base al tomar 30 días de vacaciones, o 5 días de salario base por cada 15 días de vacaciones que disfrute el trabajador o la trabajadora.

CLAUSULA NO. 25: DESCANSO PARA ALIMENTACIÓN

Dado que en ocasiones los TRABAJADORES no toman su hora completa para alimentación y por el contrario solo toman media hora, las partes convienen que para compensar esta media hora LA EMPRESA le reconocerá a los TRABAJADORES, producto de esta situación, 15 días por año, independientemente del tiempo efectivamente laborado. Esta suma será cancelada en la primera quincena del mes de enero del año siguiente y tomando en consideración la tasa horaria del salario base del momento de los TRABAJADORES

CLÁUSULA No. 26: DESCANSO ENTRE JORNADAS

Cuando los TRABAJADORES que no sean de turno rotativo preste servicios en dos (2) jornadas consecutivas de trabajo y por ese motivo no disponga de doce (12) horas continuas de descanso antes de iniciar efectivamente su siguiente jornada ordinaria, se le reconocerá conforme a la práctica existente en LA EMPRESA, el pago del salario de las horas que falten para completar esas doce (12) horas de descanso, con el recargo correspondiente a la última jornada laborada, si no le fuere posible a los representantes del empleador hacer los arreglos para que Los TRABAJADORES tenga ese descanso de doce (12) horas.

Para los Grupos de TRABAJADORES de Turnos Rotativos que laboren en dos (2) jornadas consecutivas de trabajo que, como consecuencia de ello no medie un espacio de doce (12) horas de descanso antes del inicio de su próxima jornada ordinaria, se le dará como descanso remunerado dicha jornada ordinaria.

CLÁUSULA No. 27: DESCANSO EN DÍA DE FIESTA O DUELO NACIONAL

El descanso en día de fiesta o duelo nacional, se remunerará como jornada ordinaria de trabajo.

Son días de descanso obligatorio por fiesta o duelo nacional:

1. El 1 y 9 de enero
2. El martes de carnaval
3. El viernes Santo
4. El 1 de mayo
5. El 3,5,10 y 28 de noviembre
6. El 8, 20 y 25 de diciembre
7. El día en que tome posesión el presidente Electo de la República, y
8. Los días que el Órgano Ejecutivo declare para una ocasión en particular, como de fiesta o duelo nacional, con la orden de cierre para los establecimientos públicos y privados.

Si el Órgano Ejecutivo traslada a otra fecha uno de los días declarados como día de descanso obligatorio, LA EMPRESA se ajustará a lo establecido en la ley.

CLÁUSULA No. 28: COINCIDENCIA DE DÍA DESCANSO OBLIGATORIO CON EL DÍA DE FIESTA O DUELO NACIONAL Y PROCEDIMIENTO PARA EL PAGO DEL DÍA COMPENSATORIO

Cuando un día de fiesta o duelo nacional, previamente fijado en la Ley, coincida con un día domingo, el lunes siguiente se habilitará como día de descanso semanal obligatorio. Si el día de fiesta o duelo nacional coincide con cualquier otro día de descanso semanal obligatorio de los TRABAJADORES, éste tendrá derecho a que se le conceda cualquier otro día de la semana correspondiente como compensación de conformidad con lo que dispone el artículo 47 del Código de Trabajo.

En estos casos donde LOS TRABAJADORES tiene derecho a un día compensatorio producto de la coincidencia del día de duelo o fiesta nacional con el día de descanso semanal obligatorio se aplicará el procedimiento siguiente:

A.

1. A los TRABAJADOR(A) que tengan derecho a un día compensatorio, LA EMPRESA le asignará uno dentro de los siguientes cinco (5) días hábiles de la semana siguiente, en coordinación de su Líder inmediato
2. En el caso de que LA EMPRESA no otorgue el día compensatorio dentro de los cinco días hábiles siguientes, LA EMPRESA pagará el día compensatorio laborado con un recargo del cincuenta por ciento (50%).

B.

1. LOS TRABAJADORES de turnos rotativos podrá decidir no hacer uso del día compensatorio establecido en el punto A y solicitar por escrito acumular hasta cinco (5) días compensatorios dentro de un período de un año, que corre a partir del 1 de octubre al 30 de septiembre. Durante este período LOS TRABAJADORES podrán hacer uso de forma discrecional de estos días compensatorios.
2. Para estos efectos, LOS TRABAJADORES, previa coordinación con su líder inmediato, pedirá la fecha en que va a hacer uso de estos días. El líder programará y concederá los mismos, tomando en cuenta los siguientes factores:
 - A. Los compromisos operativos del equipo o rol al que corresponda Los TRABAJADORES que haya solicitado el uso del tiempo compensatorio.
 - B. Que la solicitud de LOS TRABAJADORES no afecte la normal operación del área en que se desempeña y las solicitudes serán resueltas tomando en consideración la sección en que LOS TRABAJADORES laboran, dando prioridad a quien primero la solicite.
3. Este fondo, de hasta cinco (5) días es acumulable por un año contado a partir del 1 de octubre al 30 de septiembre de cada año y será utilizado de la forma descrita en el numeral anterior de la presente cláusula, y como consecuencia de dicho disfrute, el total acumulado quede en cero (0).

Si en el espacio del período del 1 de octubre al 30 de septiembre de cada año LA EMPRESA no concede a LOS TRABAJADORES los días compensatorios acumulados y solicitados a los que tenga derecho, LA EMPRESA procederá a pagar los días no otorgados y laborados con un recargo del 50% sobre la jornada ordinaria.

LOS TRABAJADORES de mantenimiento y administración que acumulen días compensatorios en común acuerdo con su líder decidirá si se acoge al pago conforme a lo establecido en la ley o toma los días compensatorios correspondientes. Este fondo podrá ser acumulable hasta por un año que comprende el período del 1 de octubre al 30 de septiembre, y de no utilizarlo, se pagará conforme lo establece la Ley.

CLÁUSULA No. 29: REMUNERACIÓN DEL TRABAJO EN DOMINGO

El trabajo en día domingo o en cualquier día de descanso semanal obligatorio se remunerará conforme a lo que establece el artículo 48 del Código de Trabajo.

El trabajo en día domingo o en cualquier otro día de descanso semanal obligatorio se remunerará con un recargo del cincuenta por ciento (50%) sobre la jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio del derecho de Los TRABAJADORES a disfrutar de otro día de descanso.

El trabajo en el día que deba darse como compensación a los TRABAJADORES por haber trabajado el domingo o en su día de descanso semanal obligatorio, se remunerará con un cincuenta por ciento (50%) de recargo sobre la jornada ordinaria.

CLÁUSULA No. 30: TRABAJO EN EXCESO EN DOMINGO, DE FIESTA O DUELO NACIONAL

El trabajo en horas extraordinarias en días de fiesta o duelo nacional o en cualquier otro caso en que procede la aplicación de varios recargos, se aplicará lo que se establece en el artículo 50 del Código de Trabajo, que estipula el criterio de aplicación de recargos sobre recargos.

CLÁUSULA No. 31: LIMITACIONES AL TRABAJO EN JORNADAS EXTRAORDINARIAS

Se establecen las siguientes limitaciones al trabajo en jornadas extraordinarias:

- 1) En los trabajos que por su propia naturaleza sean peligrosos o insalubres, no se permitirá la jornada extraordinaria;
- 2) El empleador está obligado a ocupar tantos equipos formados por diferentes grupos de TRABAJADORES como sea necesario para realizar el trabajo en jornadas que no excedan de los límites ordinarios que fija esta Convención y el Código de Trabajo;
- 3) No se pueden trabajar más de tres (3) horas extraordinarias en un día, ni más de nueve (9) en una semana.

Cuando por cualquier circunstancia Los TRABAJADORES presten servicios en jornada extraordinaria en exceso de los límites legales precitados en el numeral tres (3), el excedente será remunerado con un setenta y cinco por ciento (75%) de recargo adicional, sin perjuicio de las sanciones que pudiera acarrear estos excesos.

De acuerdo a lo que establece el numeral cuatro (4) del Artículo 36 del Código de Trabajo.

CLÁUSULA No. 32: SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL

En materia de seguridad y salud ocupacional, se conviene lo siguiente:

1. LA EMPRESA mantendrá la unidad de seguridad y salud ocupacional existente, que tiene como función esencial velar por el cumplimiento de las normas, procedimientos, políticas y buenas prácticas de seguridad para prevenir y reducir la ocurrencia de accidentes de trabajo, y de este modo cuidar la seguridad y la salud de los TRABAJADORES.
2. Esta unidad tiene a su cargo vigilar que se cumplan las normas generales de seguridad que establezcan las autoridades competentes y la Empresa, y a este efecto, diseñará y ejecutará los programas y procedimientos correspondientes. Estos programas enfatizarán la toma de conciencia por parte de los TRABAJADORES sobre la trascendencia de observar las medidas de seguridad y salud ocupacional y cumplir con los procedimientos establecidos por LA EMPRESA para este fin.
3. LA EMPRESA dará cumplimiento a las normas de seguridad que establece el Código de Trabajo, para la protección adecuada de la salud de los TRABAJADORES, se adoptarán y se aplicarán las siguientes medidas mínimas en los lugares de trabajo:
 - a) Que los desechos y residuos no se acumulen.
 - b) Que la superficie y la altura de los locales de trabajo sean suficientes para impedir aglomeración de TRABAJADORES y para evitar obstrucciones causadas por maquinarias, materiales y productos.
 - c) Que exista alumbrado suficiente y adaptado a las necesidades del caso, ya sean natural, artificial o de ambas clases.
 - d) Que se provean instalaciones sanitarias y medios necesarios para lavarse, así como agua potable en lugares apropiados, en cantidad suficiente y condiciones satisfactorias.
 - e) Que se provean vestidores para cambiarse la ropa al comenzar y terminar la jornada.
 - f) La EMPRESA proporcionará a los TRABAJADORES cinco (5) pantalones, cinco (5) camisas manga larga y cinco (5) camisetas. La reposición de uniformes a que se refiere este literal se hará efectiva cada seis (6) meses.
 - g) LA EMPRESA proporcionará dos (2) pares de botas al año y se repondrá en caso de daño o deterioro comprobado.

- h) La EMPRESA proporcionará todos los accesorios de seguridad de acuerdo a los estándares de nuestra certificación, esto incluye cascos, arneses, protectores de oídos, máscaras especializadas para cubrir polvos orgánicos e inorgánicos, lentes protectores para la vista con cubre polvo, lentes protectores para la vista graduados a la afección visual (sólo para TRABAJADORES de campo), guantes de telas con cuero, guantes plásticos y guantes de alto voltaje y herramientas necesarias para realizar las labores que indique la EMPRESA.
 - i) Revisar como mínimo cada seis (6) meses los equipos, útiles, herramientas, instrumentos y accesorios que necesiten los TRABAJADORES para el mejor desempeño de sus labores, al igual que el equipo de seguridad. Los equipos de seguridad para trabajos de alto riesgo deberán revisarse de acuerdo a los requerimientos del equipo. De haberse deteriorado o extraviado los aludidos implementos, deberá gestionarse su efectiva reposición en forma inmediata sin costo alguno para los TRABAJADORES, a menos que dicha pérdida o deterioro sea imputable a éste. Cuando la pérdida, daño o extravío del equipo, útil, herramienta, instrumento o accesorio se deba a causa imputable a los TRABAJADORES o a negligencia, mal uso, pérdida o abandono debidamente comprobado, LA EMPRESA tendrá el derecho de obtener de los TRABAJADORES el pago del valor de su reposición, tomando en cuenta la depreciación.
 - j) LA EMPRESA continuará manteniendo las instalaciones del comedor en la planta para que los TRABAJADORES puedan consumir sus alimentos y bebidas; y las demás áreas existentes para estos fines. Con el fin de obtener mejores precios en los alimentos y brindar prioridad en la atención a los TRABAJADORES de la planta, se establecerá un comité que lo conformarán dos representantes de LA EMPRESA y dos representantes de los TRABAJADORES para que periódicamente evalúe que se cumpla con las condiciones establecidas al administrador del restaurante en cuanto a calidad y precio de los alimentos y la atención a los TRABAJADORES. El comité podrá dar recomendaciones en función de los resultados de las evaluaciones realizadas y tendrá reuniones periódicas con el Proveedor para evaluar el servicio.
 - k) Que, en lo posible, se eliminen o reduzcan los ruidos y vibraciones perjudiciales a la salud de los TRABAJADORES
 - l) Que las sustancias peligrosas sean almacenadas en condiciones de seguridad
4. La EMPRESA anunciará oportunamente los horarios especiales de atención médica de los TRABAJADORES según su agenda en los respectivos murales.
 5. LA EMPRESA realizará los exámenes descritos en el programa de Salud y Seguridad Ocupacional en los períodos y frecuencia establecidos en el mismo.
 6. LA EMPRESA tendrá la obligación de informarle a sus TRABAJADORES todo lo concerniente a la protección de la maquinaria y los instruirá sobre los peligros que entraña la utilización de las máquinas y las precauciones que deben observar. Deberá, además colocar los dispositivos de protección para que puedan ser utilizados y los TRABAJADORES estarán obligados a cuidar y observar lo establecido sobre los dispositivos de protección que tenga la maquinaria.
 7. LA EMPRESA tendrá la obligación de que todos los TRABAJADORES desde el inicio de su relación de trabajo cuente con equipo de seguridad y reciba charlas de seguridad industrial, si la naturaleza de las labores correspondientes a su posición así lo hacen necesario.
 8. LA EMPRESA tendrá la obligación de llevar un programa de seguridad industrial con los propósitos siguientes:
 - a. El reconocimiento de las áreas de peligro;
 - b. La demarcación de las áreas de peligro con señales especiales;
 - c. Adiestramiento especial para efectuar los trabajos que por su naturaleza peligrosa lo requieran.
 9. Todos los TRABAJADORES están obligados a usar el equipo de protección y seguridad y a tomar las debidas precauciones para la realización de las tareas a ellos encomendadas. La negación a usar el equipo protector será causa para una sanción disciplinaria.
 10. A los TRABAJADORES que por las características de su trabajo realicen labores, expuestas a alto riesgo se le practicará un examen médico conforme la política de Salud y Seguridad Ocupacional de la empresa, y LA EMPRESA continuará con la política de cubrirlos con una póliza de seguro de alto riesgo.

11. LA EMPRESA dará cumplimiento a las normas de seguridad establecidas en el Código de Trabajo con el fin de prevenir, reducir y eliminar los riesgos que amenacen la seguridad y la salud de los TRABAJADORES en los lugares de trabajo adoptando las siguientes medidas, y de acuerdo a los procedimientos operativos aprobados por LA EMPRESA:
- a. Que se reemplacen las sustancias, operaciones o técnicas nocivas, por otras inocuas o menos nocivas.
 - b. Que se impida el desprendimiento de sustancias nocivas y que se proteja a los TRABAJADORES es contra las radiaciones peligrosas.
 - c. Que se ejecuten los trabajos peligrosos en locales o edificios separados en lo que estén ocupados el menor número posible de TRABAJADORES.
 - d. Que se apliquen aparatos mecánicos para la evacuación o ventilación o cualquier otro medio apropiado para eliminar el polvo, humo, gas, fibras, nieblas o los vapores nocivos, cuando no sea posible evitar la exposición de los TRABAJADORES a esas sustancias por cualquiera de los procedimientos anteriores.
 - e. Que se provea a los TRABAJADORES de la ropa y del equipo, así como de cualquier otro medio de protección individual que fuere necesario para protegerlos contra los efectos de los agentes nocivos. La ropa y el equipo individual de protección serán facilitados por el empleador, teniendo la obligación Los TRABAJADORES de usarlos.
 - f. En caso de deterioro del uniforme como consecuencia del trabajo, se repondrán las piezas a través de una solicitud hecha por el líder inmediato con la debida aprobación del departamento respectivo.
12. LA EMPRESA dará cumplimiento a las normas del Código de Trabajo, a fin de proteger la moralidad, la seguridad, el bienestar de los TRABAJADORES y sitios de trabajo, adoptando las siguientes medidas:
- a) Prohibir la introducción, venta, uso y consumo de drogas prohibidas, narcóticas y bebidas alcohólicas.
 - b) Limitar a 35 kg el peso de los sacos, bultos o cargas que por sí mismas lleven los TRABAJADORES, con una tolerancia de hasta un diez (10) por ciento en los casos especiales que señale el reglamento.
 - c) El transporte de pesos mayores deberá hacerse por medios mecánicos.
13. LA EMPRESA continuará brindando el servicio de atención médica a través de un médico idóneo y una enfermera para continuar con los programas de salud ocupacional.
14. LA EMPRESA se compromete a tomar y divulgar todas las medidas de seguridad necesarias producto de la implementación de nuevos equipos, insumos y cambios tecnológicos que puedan afectar la seguridad y salud de los TRABAJADORES.
15. LA EMPRESA entregará al SINDICATO un reporte sobre cualquier accidente incapacitante de trabajo que haya ocurrido, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la ocurrencia del mismo.

LA EMPRESA continuará suministrando a sus TRABAJADORES, los elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales a fin de garantizar razonablemente la seguridad y la salud de sus TRABAJADORES, de acuerdo con la normatividad vigente; por su parte, los TRABAJADORES deben cumplir de manera obligatoria durante las horas de trabajo con todos los procedimientos, normas y uso de equipos y uniformes que se le hayan entregado para su seguridad y protección.

CLÁUSULA No. 33: ADIESTRAMIENTO PARA PERSONAL DE ÁREAS DE ALTO RIESGO

LA EMPRESA brindará adiestramiento especial, de acuerdo con los programas establecidos, a los TRABAJADORES que ingresen por primera vez a LA EMPRESA, para laborar en áreas de alto riesgo, con el fin de que afiancen sus conocimientos y realicen los trabajos con la mayor eficiencia posible y tomando las medidas de seguridad necesarias para la prevención de accidentes.

Igualmente, LA EMPRESA proporcionará este tipo de adiestramiento especial, tipo charla como mínimo dos (2) veces en el período de un año, por nueva tecnología, cambios o nuevos métodos de trabajo, al personal que ya esté laborando en áreas de alto riesgo.

CLÁUSULA No. 34: COMISIÓN ESPECIAL DE SEGURIDAD INDUSTRIAL

Durante el término de vigencia de la Convención Colectiva, se instalará una comisión especial compuesta por dos (2) representantes designados por la Empresa y dos (2) representantes designados por el Sindicato, para investigar y evaluar los niveles y efectos del ruido en los TRABAJADORES de alto riesgo de la central de generación y para realizar las recomendaciones sobre las medidas de seguridad e higiene industrial que deban ser adoptadas por las partes para mantener un ambiente de trabajo libre de contaminación, seguir garantizando la salud de los TRABAJADORES en todas las áreas que sean de alto riesgo producto de la emisión de gases, vapores y residuos de la materia prima; y velar por el ambiente.

Estas recomendaciones deberán constar por escrito.

CLÁUSULA No. 35: ASCENSOS Y VACANTES

Todo los TRABAJADORES tienen derecho de ascenso dentro de LA EMPRESA. Para estos efectos, y en igualdad de condiciones, de experiencia, eficiencia e idoneidad, Los TRABAJADORES de planta que reúna los requisitos para el cargo tendrá preferencia para llenar las vacantes que ocurran en LA EMPRESA, respecto de los TRABAJADORES que no formen parte de ella, según se establece en la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Cuando LOS TRABAJADORES sean seleccionado para ocupar una posición de un nivel superior, se establecerá un período de prueba de tres (3) meses, pasado este período se le realizará una evaluación para ratificar su permanencia en el puesto.

Los TRABAJADORES que hayan sido ascendido a una posición superiormente clasificada tendrá derecho a devengar a partir de ese momento el salario base de ingreso de la nueva posición, si es que éste último es superior al salario que tenían Los TRABAJADORES ascendidos en ese momento.

Cuando se produzca una vacante permanente para uno de los puestos cubiertos por la presente Convención Colectiva, LA EMPRESA comunicará la disponibilidad de la plaza y la apertura del concurso para llenar la vacante, indicando los requisitos de experiencia e idoneidad básicos para aspirar al cargo.

Todo los TRABAJADORES que tengan ascenso o vacante dentro del Complejo Termoeléctrico Colón, que adquiere la posición por experiencias y eficiencia, LA EMPRESA se compromete en brindarle la capacitación correspondiente.

Los participantes tendrán derecho a ser informados del resultado de las evaluaciones.

CLÁUSULA No. 36: LICENCIAS

Licencia es el derecho de los TRABAJADORES a solicitar la separación temporal de su puesto de trabajo, la cual estará sujeta a autorización previa por LA EMPRESA, conforme a las limitaciones de la ley, y que puede ser remunerada o no remunerada, según lo dispongan para cada caso en particular las Leyes laborales, esta Convención Colectiva de Trabajo, y el Reglamento Interno de Trabajo.

La concesión de las licencias se regirá por las reglas siguientes:

1. Los TRABAJADORES deberán presentar su solicitud de licencia por lo menos con veinticuatro (24) horas de anticipación cuando sea licencia por cuatro (4) días o menor, y con anticipación de por lo menos cinco (5) días cuando sea licencia por más de cuatro días.
2. En los casos en que resulte imposible solicitar la licencia con anticipación por caso fortuito o fuerza mayor debidamente comprobada, los TRABAJADORES deberán notificar la razón de su ausencia al empleador lo más rápido posible y en ningún caso

- con un retraso mayor de tres (3) días laborales, a efecto de que LA EMPRESA la considere.
3. El número de TRABAJADORES que soliciten licencia no deberá ser tal que perjudique el ritmo normal de la Gerencia correspondiente, para la cual preste el servicio Los TRABAJADORES que la solicita.
 4. LA EMPRESA conseguirá un reemplazo para los TRABAJADORES durante el período de la licencia, en aquellos casos en que a juicio del superior jerárquico se requiera reemplazarlo y en especial para evitar el recargo del trabajo.
 5. Toda licencia una vez concedida, no podrá ser revocada a menos que exista probada justificación para ello. Los TRABAJADORES favorecidos con la licencia podrá renunciar a ella en cualquier tiempo, previa autorización de LA EMPRESA, excepto cuando se trate de licencias por gravidez, incapacidad temporal o por riesgos profesionales. Los TRABAJADORES no podrán renunciar a una licencia concedida para efectuar estudios, recibir adiestramiento, asistencia a seminarios sin obtener previamente la aceptación de la Gerencia General o la Gerencia de Recursos Humanos para dicha renuncia.

CLÁUSULA No. 37: LICENCIA POR GRAVIDEZ

Toda TRABAJADORA en estado de gravidez gozará de un descanso forzoso retribuido del mismo modo que su trabajo, durante las seis semanas que preceden al parto y las ocho semanas que le siguen. En el caso de las TRABAJADORAS al momento de un embarazo se le proporcionará una movilidad de ser necesaria para no afectar su gestación, conforme al Código de Trabajo.

Si hubiese retraso en el parto, la TRABAJADORA tendrá derecho a que se le concedan, como descanso remunerado, las ocho semanas siguientes al mismo.

LA EMPRESA cubrirá la diferencia entre el subsidio económico que otorga la Caja de Seguro Social por maternidad y la retribución que conforme al Código de Trabajo corresponde a la TRABAJADORA en estado de gravidez.

Si durante los períodos de descanso por gravidez se produjera enfermedad como consecuencia del embarazo o el parto, la TRABAJADORA tendrá derecho a que los descansos le sean prorrogados por el término que compruebe mediante certificado médico. La remuneración del período que resulte de la prórroga de los descansos le será satisfecha íntegramente a la TRABAJADORA mediante subsidio de la Caja de Seguro Social, tal como lo establece el Código de Trabajo, por lo cual corresponderá a la TRABAJADORA interesada gestionar dicho subsidio por parte de la Caja de Seguro Social.

En los casos de aborto no intencional, de parto prematuro no viable, o de cualquier otro caso anormal de parto, la TRABAJADORA tendrá derecho a descanso forzoso retribuido que se fijará de acuerdo con las exigencias de salud de la interesada, según resulte del certificado médico y las prescripciones del médico que la atiende.

En los casos previstos en la presente cláusula no afectará el período de vacaciones a que tenga derecho la TRABAJADORA.

Es entendido que la TRABAJADORA en estado de gravidez tendrá derecho a la protección y beneficios previstos en el Código de Trabajo.

CLÁUSULA No. 38: FONDO DE LICENCIA POR INCAPACIDAD

LA EMPRESA dará cumplimiento al fondo de licencia por incapacidad establecida en el Código de Trabajo.

Si, agotado el fondo anterior, se prolongare la licencia por incapacidad, Los TRABAJADORES que tengan más de dos (2) años continuos de servicios en LA EMPRESA,

tendrá derecho a que ésta le reconozca la diferencia entre el subsidio por incapacidad que otorga la Caja de Seguro Social y su salario ordinario, desde el momento en que Los TRABAJADORES se haya acogido a dicho subsidio y hasta por un término mínimo de seis (6) meses, a razón de un (1) mes por cada año de servicios continuos.

LA EMPRESA a través de la oficina de Seguridad y Salud Ocupacional dará orientación en el trámite de los documentos ante la Caja de Seguro Social.

Asimismo, LA EMPRESA podrá brindar apoyo adicional a los TRABAJADORES, previa evaluación que realice LA EMPRESA en cada caso particular y de acuerdo con las políticas de LA EMPRESA.

CLÁUSULA No. 39: LICENCIAS POR ESTUDIOS

La licencia por estudios es el derecho que se concede a los TRABAJADORES para asistir, enviados por LA EMPRESA, o mediante becas gestionadas por LA EMPRESA, a cursos de adiestramiento dentro o fuera del país, en asuntos relacionados con sus funciones y a los servicios que presta LA EMPRESA y a los objetivos de ésta.

LA EMPRESA le concederá licencia remunerada a los TRABAJADORES beneficiado, de acuerdo a lo establecido en el párrafo anterior, por el tiempo que duren los estudios respectivos.

Los TRABAJADORES beneficiados de una licencia por estudios se obliga a transmitir los conocimientos adquiridos al resto de sus compañeros, según los procedimientos que se establezcan.

CLÁUSULA No. 40: LICENCIAS ESPECIALES

Son licencias especiales las siguientes:

1. Las que se conceden a los TRABAJADORES que fueren designados para representar al país, o a sus respectivas organizaciones sociales en congresos, conferencias, actividades de adiestramiento, seminarios o competencias nacionales e internacionales relacionadas con el trabajo o con el deporte, aprobados por los ministerios o instituciones autónomas respectivas; o designado para integrar una comisión especial del Gobierno Central o para formar parte de un jurado de conciencia.

La licencia a que se refiere esta cláusula será remunerada. El salario devengado por razón de la licencia no podrá ser descontado de las vacaciones a que tiene derecho los TRABAJADORES.

En caso de representación en el interior del país, el período de licencia no excederá de un (1) mes, y en el exterior, no excederá de dos (2) meses.

La licencia se concederá siempre que LA EMPRESA haya recibido del ministerio o institución autónoma competente la notificación correspondiente con cinco (5) días de anticipación, y que el número de TRABAJADORES que se seleccione no recargue las licencias en un determinado departamento o sección, para que no entorpezcan su total funcionamiento.

2. Las que resulten de grave calamidad doméstica. Cuando los TRABAJADORES sufran una grave calamidad doméstica debidamente comprobada, LA EMPRESA concederá una licencia remunerada por el tiempo que considere necesario, por LA EMPRESA.

La licencia se concederá por LA EMPRESA de acuerdo con la gravedad del hecho, entendiéndose que éste deberá ser de tal naturaleza que haga imposible la asistencia de los TRABAJADORES a sus labores.

Para los efectos de esta cláusula, se entiende por grave calamidad doméstica la causada por fenómenos o desastres naturales, siniestro, casos fortuitos y otras situaciones imprevistas de similar naturaleza que no le permitan a los TRABAJADORES desempeñar sus labores.

CLÁUSULA No. 41: LICENCIA POR RIESGOS PROFESIONALES

Todo los TRABAJADORES tienen derecho a licencia remunerada en los casos de incapacidad temporal causada por accidente de trabajo o enfermedad profesional, en los términos y condiciones establecidos en el Código de Trabajo, la legislación de seguridad social vigente, normas aplicables y la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Los TRABAJADORES de LA EMPRESA estarán cubiertos por el seguro obligatorio contra riesgos profesionales centralizado en la Caja de Seguro Social, de acuerdo con la legislación vigente en la materia.

Cuando por omisión imputable a LA EMPRESA los TRABAJADORES no estuviesen amparado por el Seguro obligatorio contra riesgos profesionales de la Caja de Seguro Social, las prestaciones correspondientes correrán a cargo de LA EMPRESA, tal como lo dispone el artículo 304 del Código de Trabajo.

Conforme al artículo 326 del Código de Trabajo, es obligatorio para el empleador reponer en su ocupación a los TRABAJADORES que dejó de desempeñarla por haber sufrido algún riesgo profesional, siempre que dichos TRABAJADORES no hayan recibido indemnización por incapacidad absoluta permanente ni hubiere transcurrido un año a partir de la fecha en que quedó incapacitado.

Conforme el artículo 327 del Código de Trabajo, cuando Los TRABAJADORES no puedan desempeñar su trabajo primitivo, pero sí otro cualquiera, el empleador está obligado a proporcionárselo, y con este objeto queda facultado para hacer los movimientos de personal que sean necesarios, mediante el previo aviso y el pago de la indemnización por despido injustificado, y la prima de antigüedad si hubiere lugar a ella. Queda entendido que, previamente a la aplicación a lo normado en el artículo 327 del Código de Trabajo, LA EMPRESA está obligada a observar y cumplir con lo establecido en la Ley 59 de 28 de diciembre de 2005 en lo referente a la protección laboral para personas con enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas que produzcan discapacidad laboral, mientras la misma esté vigente.

Cuando los TRABAJADORES de alto riesgo en uso de licencia por incapacidad resultante de riesgo profesional le sea dificultoso, debido a la naturaleza de su lesión y a la distancia, movilizarse de su residencia al centro de atención médica para recibir las terapias que se le hayan prescrito, LA EMPRESA le ayudará con el transporte dentro del territorio nacional, ya sea haciendo los arreglos para transportarlo o pagando los costos del transporte.

CLÁUSULA No. 42: PAGO POR INCAPACIDAD POR RIESGO PROFESIONAL

En los casos de incapacidad por riesgos profesionales, cuando exceda de diez (10) días, LA EMPRESA concederá a los TRABAJADORES afectados un anticipo equivalente a dos (2) meses del salario base que devenga, pagadero por quincena.

Los TRABAJADORES se comprometen a realizar los trámites respectivos ante la Caja de Seguro Social y reembolsará a LA EMPRESA el anticipo recibido una vez la Caja de Seguro Social le pague el riesgo profesional sufrido y, de no hacerlo, LA EMPRESA descontará dicho anticipo de su salario en ocho (8) quincenas consecutivas.

CLÁUSULA No. 43: LICENCIA SIN SUELDO

Las licencias sin sueldo son aquellas que se conceden a petición de los TRABAJADORES, sin derecho a remuneración.

Estas licencias se conceden en los siguientes casos:

1. Todo los TRABAJADORES pueden solicitar que se le conceda licencia sin derecho a sueldo hasta por sesenta (60) días al año, con justa causa. La Gerencia General o la Gerencia de Recursos Humanos podrá concederla si considera que dicha licencia no es susceptible de afectar el funcionamiento normal de las labores. Cuando así se amerite en casos especiales, la Gerencia General o la Gerencia de Recursos Humanos, podrá prorrogar la licencia sin sueldo hasta por cuatro (4) meses adicionales siempre que sea a petición de los TRABAJADORES.
2. Cuando los TRABAJADORES hayan sido designado para desempeñar una comisión o cargo público en la estructura gubernamental por un término no menor de seis (6) meses ni mayor de dos (2) años, o haya sido elegido para ocupar cargo de elección popular por el término del mandato que corresponda al puesto para el cual haya sido elegido, siempre y cuando no exceda de cinco (5) años, excepto que sea reelecto, en cuyo caso se extenderá por el tiempo que dure el mandato.

Los TRABAJADORES conservan el derecho al reintegro, una vez expire el término de la licencia que haya sido concedida por LA EMPRESA, con todos los derechos derivados de su contrato de trabajo.

Los TRABAJADORES podrán renunciar a la licencia concedida, siempre que previamente haya obtenido la aceptación de LA EMPRESA.

CLÁUSULA No. 44: CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO

LA EMPRESA mantendrá las siguientes condiciones especiales de trabajo:

1. Transporte gratuito a los TRABAJADORES que presten servicio en el Complejo Termoeléctrico Colón, en la forma en que lo hace actualmente, en las rutas fijas las cuales podrán cambiarse por necesidad para mejorar el servicio. De acuerdo a las necesidades de los TRABAJADORES, LA EMPRESA consultará con EL SINDICATO el establecimiento de nuevas rutas o de modificación o alteración de las existentes.

PARÁGRAFO: LA EMPRESA y EL SINDICATO acuerdan reunirse para evaluar la posibilidad de establecer nuevas rutas o modificar las rutas existentes en un período de nueve (9) meses contados a partir de la firma de la presente CONVENCION.

2. Se notificará a los TRABAJADORES del Complejo Termoeléctrico Colón, las llamadas urgentes que reciban de sus familiares, y se les facilitará el transporte cuando la gravedad de la urgencia lo amerite, para trasladarse al terminal de buses más próximo donde haya disponibilidad y seguridad en una ruta de transporte colectivo. Queda entendido que Los TRABAJADORES deberá comunicar a su líder inmediato la naturaleza de la urgencia, al objeto de obtener la correspondiente autorización de LA EMPRESA.
3. Mantendrá los armarios a los TRABAJADORES de Mantenimiento y Operación que lo necesiten para guardar sus enseres personales. LA EMPRESA tendrá el derecho de inspeccionar dichos armarios, en presencia de los TRABAJADORES, para efectos de mantener la limpieza y seguridad y el uso para el cual fueron suministrados.
4. En los casos en que por necesidad del servicio se requiera alterar el listado de programación mensual de turnos, y por ende se traslade temporalmente a los TRABAJADORES de turno rotativo a otro grupo distinto del cual se encuentre laborando, se le pagará su tiempo con base al grupo en la cual laborará.
5. La capacitación tiene como objetivo reforzar, mejorar y adquirir nuevos conocimientos y procesos de trabajo. Las capacitaciones completadas por LOS TRABAJADORES serán tomadas en cuenta para procesos de concursos de vacante y desarrollo de carrera.

La capacitación se registrará por las siguientes pautas:

- En los casos en que se amerite, LA EMPRESA pagará los viáticos que correspondan según la escala aprobada.

- La capacitación dentro de la jornada regular de trabajo es obligatoria para LOS TRABAJADORES.

CLÁUSULA No. 45: TRANSPORTE A LOS NUEVOS SITIOS DE TRABAJO

En el evento de que LA EMPRESA, decidiera crear nuevas instalaciones o sitios de trabajo, LA EMPRESA revisará dependiendo de las instalaciones o sitio de trabajo, las condiciones especiales de los TRABAJADORES de dichas instalaciones, particularmente el transporte al sitio de trabajo.

CLÁUSULA No. 46: MOVILIDAD GEOGRÁFICA A FUTURO

Cuando en el evento de que el futuro desarrollo de LA EMPRESA, implique la construcción de nuevas facilidades en lugares distintos a las existentes, y estos puedan producir movilidad geográfica de TRABAJADORES o trabajos en áreas inhóspitas que impliquen, viáticos por traslados permanentes, en estos casos LA EMPRESA conviene en discutir con EL SINDICATO, Comité de Empresa o con los TRABAJADORES estas movilidades para llegar a acuerdo dentro de los parámetros que establece el Código de Trabajo.

Esta movilidad no conllevará alteración de las condiciones de trabajo.

CLÁUSULA No. 47: VIATICOS DE ALIMENTACION Y DE TRANSPORTE POR TRABAJOS FUERA DE HORARIO REGULAR

A. Viáticos de Alimentación:

LA EMPRESA reconocerá viáticos para la alimentación de LOS TRABAJADORES en los siguientes casos:

1. Cuando los TRABAJADORES deban laborar fuera de su área habitual de trabajo, sin pernoctar en el lugar de trabajo y tenga que salir de su residencia antes de las 5:30 horas, se reconocerá un viático para desayuno de siete balboas con 00/100 (B/7.00).
2. Cuando los TRABAJADORES deban laborar fuera de su área habitual de trabajo sin pernoctar en el lugar de trabajo y deba prolongar su jornada después de las 12:00 meridiano, para atender urgencias que se presenten, se le reconocerá un viático de almuerzo de ocho balboas con 50/100 (B/8.50).
3. Cuando los TRABAJADORES deban laborar fuera de su área habitual de trabajo, sin pernoctar en el lugar de trabajo, y deba prolongar su jornada por más de tres horas debido a trabajo extraordinario debidamente autorizado, se le reconocerá un viático de ocho balboas con 50/100 (B/8.50), para alimentación.
4. Cuando los TRABAJADORES deban prolongar su jornada por más de 3 horas debido a trabajo extraordinario debidamente autorizado, sin laborar fuera de su área habitual de trabajo, se le reconocerá un viático de ocho balboas con 50/100 (B/8.50), para alimentación.

B. Viáticos de Transporte:

Cuando LOS TRABAJADORES sean llamado para realizar trabajos en la Planta y LA EMPRESA notifique que se trata de urgencia fuera de su horario de trabajo o en aquellos casos que sea necesario que LOS TRABAJADORES sigan laborando después de su jornada regular de trabajo, se pagarán los siguientes viáticos de transporte:

- a) Cuando sean llamados en el período Nocturno:
 1. Desde Panamá, ida y vuelta B/.30.00 o B/.15.00 si es una vía.
 2. Desde Colón, ida y vuelta B/.18.00 ó B/.9.50 si es una vía.
- b) Cuando sean llamados de urgencia en el período Diurno:
 1. Desde Panamá, ida y vuelta B/.25.00 a B/.12.50 si es una vía.
 2. Desde Colón, ida y vuelta B/.13.00 o B/.7.50 si es una vía

- c) Continuación de su jornada regular de trabajo:
 - 1. De Colón a Panamá B/.8.50.
 - 2. De Colón a Colón B/.6.50.
 - 3. Después de las 8:00p.m. se le reconoce tres balboas (B/.3.00) adicional.

Los viáticos previstos en esta cláusula no serán aplicables en los siguientes casos:

- a. Cuando LA EMPRESA suministre los alimentos y/o transporte.
- b. Cuando los TRABAJADORES laboren en un turno que incluya las horas antes señaladas.
- c. Cuando los TRABAJADORES tengan que ausentarse habitualmente de su residencia entre las horas indicadas. Esta excepción no se refiere a aquellas ocasiones en que este tipo de TRABAJADORES no hayan recibido aviso, con anticipación mínima de dos (2) días de que tendrá que ausentarse de su residencia entre las horas indicadas.
- d. Cuando los TRABAJADORES esté devengando viáticos por realizar labores o misiones que requieran dormir fuera de su área habitual de trabajo.
- e. Cuando un TRABAJADORES labore una doble jornada a solicitud de LA EMPRESA, LOS TRABAJADORES podrá solicitar a LA EMPRESA que en vez de suministrarle el alimento de la doble jornada le otorgue Vale Panamá por el valor correspondiente estipulado en esta cláusula. El Vale correspondiente será entregado durante la próxima quincena.

CLÁUSULA No. 48: GASTOS DE MOVILIZACIÓN

A. Gastos por Movilización a nivel nacional:

Cuando a los TRABAJADORES se le asigne un trabajo o una misión ocasional que le requiera dormir fuera de su área habitual de trabajo dentro del territorio nacional, LA EMPRESA le cubrirá los gastos de transporte, alimentación y hospedaje necesarios, tomando en consideración el tiempo y el área donde se va a realizar el trabajo respectivo de conformidad con la política establecida de LA EMPRESA.

B. Gastos por viajes al Exterior:

Cuando LOS TRABAJADORES deban viajar al exterior en misión o adiestramiento, asignado por LA EMPRESA, ésta estimará y cubrirá los gastos de hospedaje, alimentación y los gastos de pasaje aéreo, además LA EMPRESA proveerá como adelanto, una suma días antes para hacerle frente a los gastos menores que se originen.

LA EMPRESA estimará estos gastos tomando en consideración el lugar y el tiempo a donde se viaje.

En el caso de que LOS TRABAJADORES incurran en gastos de pasaporte o visa para entrar al país destinatario, LA EMPRESA cubrirá estos gastos.

LOS TRABAJADORES a su regreso presentarán un desglose de facturas sustentado los gastos menores incurridos, salvo gastos varios que no sean posibles obtener comprobantes. De sustentar que los gastos incurridos son superiores al monto entregado originalmente, LA EMPRESA efectuará el reembolso correspondiente; en caso contrario LOS TRABAJADORES devolverán a LA EMPRESA el diferencial no utilizado.

Cuando LOS TRABAJADORES sean enviado al exterior para adiestramiento, se le reconocerán viáticos, de acuerdo con la política de LA EMPRESA, del cien por ciento (100%) de los gastos relacionados al adiestramiento por el tiempo que dure el mismo.

CAPITULO V

DERECHOS ADQUIRIDOS E INCENTIVOS ADICIONALES

CLÁUSULA No. 49: APOORTE AL CONSUMO RESIDENCIAL DE ENERGÍA ELÉCTRICA

LA EMPRESA hará los arreglos correspondientes a fin de asegurar que a los TRABAJADOR(A)es permanentes de LA EMPRESA continúen recibiendo un descuento en el consumo mensual de energía eléctrica de su residencia de la siguiente manera:

1. Por el consumo de hasta quinientos kilovatios horas (500kwh) mensual, el pago por parte de LA EMPRESA será del sesenta por ciento (60%)
2. Por el consumo mayor de quinientos un kilovatios hora (501kwh) hasta mil doscientos kilovatios hora (1,200kwh), el pago por parte de LA EMPRESA será del cincuenta por ciento (50%).
3. El exceso en el consumo de energía eléctrica mayor de mil doscientos kilovatios hora (1,200kwh) será pagado enteramente por los TRABAJADORES.

LA EMPRESA gestionará lo pertinente para que se exceptúe a dichos TRABAJADORES del pago del depósito de garantía al momento de suscribir el contrato de servicios de suministro de energía eléctrica para su vivienda con la empresa distribuidora correspondiente.

CLÁUSULA No. 50: BONIFICACIÓN NAVIDEÑA, TERCERA PARTIDA DEL DÉCIMO TERCER MES DE DICIEMBRE Y CERTIFICADO DE REGALO NAVIDEÑO

LA EMPRESA continuará manteniendo la mejora de la tercera partida del décimo tercer mes y, a este efecto, en adición a la misma, pagará una bonificación especial equivalente a los 2/3 restantes para completar el cien por ciento (100%) del salario base de un (1) mes dentro de los cinco (5) primeros días del mes de diciembre de cada año.

Adicionalmente, LA EMPRESA otorgará un aguinaldo de Navidad a los TRABAJADORES mediante la entrega de un certificado de regalo navideño o vale de alimento para ser cambiado en algún comercio local por un valor de B/.100.00 cada uno. Este regalo se entregará durante la tercera semana del mes de diciembre.

CLÁUSULA No. 51: SEGURO COLECTIVO DE VIDA A TRABAJADOR(A)ES

LA EMPRESA continuará manteniendo vigente en todo momento un seguro colectivo de vida que cubra a todos sus TRABAJADORES contra riesgo de muerte y desmembramiento o pérdida parcial de capacidad o función, con doble indemnización en caso de muerte por accidente con cobertura y condiciones actualmente en vigor.

LA EMPRESA entregará copia detallada de toda la cobertura de la póliza a los TRABAJADORES.

CLÁUSULA No. 52: ORGANIZACIÓN DE ACTIVIDADES SOCIALES, RECREATIVAS Y DEPORTIVAS

LA EMPRESA asumirá la organización, coordinación y realización de las siguientes actividades:

1. **Actividades Sociales:** Día del Padre, Día de la Madre, Día del Personal de Planta
2. **Actividades Recreativas:** Actividad Familiar para toda organización una vez al año.

CLÁUSULA No. 53: ACCIDENTES DEPORTIVOS

En los casos en que LA EMPRESA organice una liga deportiva o participe en algún evento deportivo extraordinario, la Póliza del Seguro Médico y Hospitalización de LA EMPRESA cubrirá cualquier accidente que pueda tener LOS TRABAJADORES, de acuerdo a la política de funcionamiento del seguro médico.

LA EMPRESA se compromete a dictar por lo menos dos charlas al año para explicar las coberturas de esta póliza.

CLÁUSULA No. 54: BECAS PARA HIJOS(AS) DE LOS TRABAJADORES

Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, LA EMPRESA mantendrá a favor de los hijos(as) de los TRABAJADORES y a sus TRABAJADORES, durante el año lectivo, las siguientes becas y se distribuirán de la siguiente manera:

Para los hijos(as) de los TRABAJADORES(AS):

- a. Cuatro (4) becas para estudios primarios, con una mensualidad de cuarenta y cinco balboas (B/.45.00), durante el año escolar.
- b. Cuatro (4) becas para estudios secundarios o vocacionales, con una mensualidad de cincuenta balboas (B/.50.00), durante el año escolar.
- c. Dos (2) becas para estudios universitarios, con una mensualidad de sesenta balboas (B/.60.00), durante el año universitario.

Para los TRABAJADORES de LA EMPRESA:

- d. Una (1) beca para los TRABAJADORES para cursar estudios de nivel técnico universitario, con una mensualidad de sesenta balboas (B/.60.00).
- e. Una (1) beca para los TRABAJADORES para cursar estudios de nivel universitario completo, con una mensualidad de setenta y cinco balboas (B/.75.00).

En estos dos últimos casos, los estudios tienen que ser en áreas técnicas afines con el desempeño del cargo.

La selección de los becarios, así como la supervisión y seguimiento del programa de becas, estará a cargo de un Comité de Becas integrado por dos representantes de EL SINDICATO y dos representantes de LA EMPRESA. Este Comité adoptará su reglamento de funcionamiento y tendrá la obligación de rendir un informe anual a LA EMPRESA indicando el desarrollo del programa de becas y aprovechamiento de estudios.

CLÁUSULA No. 55: MERITOS Y AYUDA PARA ESTUDIOS

Con el propósito de incentivar la superación académica de los TRABAJADORES, LA EMPRESA, le reconocerá a LOS TRABAJADORES que terminen estudios de una carrera universitaria ó Técnico especializado afín con la actividad que ésta realiza en la generación de energía eléctrica, un aumento de salario mensual de treinta y cinco balboas (B/.35.00) a partir del momento que haga entrega del diploma o constancia de haber concluido sus estudios.

CLÁUSULA No. 56: BENEFICIOS PARA PERSONAS JUBILADAS

Cuando LOS TRABAJADORES se acojan al derecho a la jubilación o a la pensión por invalidez a la edad que señala la ley de la CSS y entregue a LA EMPRESA la resolución

donde la CSS le aprueba dicha jubilación o pensión, siempre y cuando la presente dentro de los 30 días posterior a dicha resolución, LA EMPRESA le reconocerá los siguientes beneficios:

1. Un pago único de B/.2,000.00
2. Pago del consumo del 60% de la energía eléctrica residencial en base al promedio mensual del último año.

El beneficio 2 se reconocerá por un año y medio a partir de la fecha de la terminación laboral. LA EMPRESA tendrá la opción de sustituir este beneficio por su equivalente proporcional en dinero al momento de la terminación de la relación de trabajo.

Parágrafo Transitorio: Los TRABAJADORES que al momento de la entrada en vigencia de esta Convención Colectiva de Trabajo hayan sobrepasado la edad de jubilación, tendrán un plazo de 90 días para acogerse a este beneficio.

Los TRABAJADORES tiene la opción de renunciar a este beneficio y en su reemplazo acogerse al plan de jubilación que ofrezca LA EMPRESA.

CLÁUSULA No. 57: GASTOS DE ALUMBRAMIENTO

LA EMPRESA le reconocerá a los TRABAJADORES a quien le nazca un hijo(a) con su cónyuge o compañera, una gratificación de doscientos cincuenta balboas (B/.250.00) con motivo de dicho nacimiento, siempre y cuando EL SINDICATO también otorgue esta gratificación por un importe de cien balboas (B/.100.00) a los TRABAJADORES respectivo.

Es condición para el pago de esta suma que se entregue a LA EMPRESA el certificado de nacimiento.

CLÁUSULA No. 58: CONTRIBUCIÓN A LOS GASTOS DE MORTUORIA

En el evento de fallecimiento de un TRABAJADOR(A), LA EMPRESA entregará una contribución por la suma única y total de Quinientos balboas (B/.500.00) a su cónyuge o compañero (a) registrado en LA EMPRESA, o en defecto de éstos a sus hijos(as), para ayudar a sufragar los gastos del funeral.

Si falleciere el cónyuge, un hijo(a) o el padre o la madre de uno de los TRABAJADORES, LA EMPRESA le entregará a éstos una contribución así:

- | | | |
|----|--------------------|-----------|
| a. | Cónyuge..... | B/.500.00 |
| b. | Hijo(a)..... | B/.500.00 |
| c. | Padre o madre..... | B/.250.00 |

En todos los casos anteriores, será indispensable que se presente a LA EMPRESA el certificado de defunción y el certificado que acredite el parentesco.

Si los TRABAJADORES fallecieran al trasladarse de su domicilio al lugar en que desempeñe su trabajo o viceversa o durante la ejecución de sus labores, LA EMPRESA correrá con los gastos de traslado del difunto.

CLÁUSULA No. 59: RECONOCIMIENTO POR ANTIGUEDAD

LA EMPRESA hará un reconocimiento a sus TRABAJADORES por el cumplimiento de 10, 15 y 20 años continuos de servicios con un reloj o un detalle especial otorgado por LA EMPRESA.

CLÁUSULA No. 60: BONO POR COMPARTIR METAS Y LOGROS

LA EMPRESA conviene en reconocer a los TRABAJADORES durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, el pago anual de un bono variable, tomando en consideración las condiciones del mercado eléctrico, los resultados organizacionales y financieros de LA EMPRESA.

Bono Variable:

Se define como el pago de un “BONO” de hasta un mes y medio (1.5) del salario base, el pago se realizará una vez al año en el primer trimestre.

LOS TRABAJADORES podrán obtener este bono, tomando en consideración los siguientes aspectos:

Métricas Organizacionales: son indicadores definidos por la Organización, entre los que se incluyen cumplimiento de metas empresarial, resultados financieros, indicadores de seguridad y salud en el trabajo, entre otros.

Métricas de Equipo: indicadores que miden el cumplimiento de la estrategia de la regional y fomenta el trabajo colaborativo de todos los equipos que la componen.

Parágrafo Transitorio: Únicamente para el año 2023, LA EMPRESA garantiza a los TRABAJADORES cubiertos por la presente convención que en caso de que los resultados obtenidos por la Organización no den lugar al pago del Bono Variable, está hará efectivo el pago en base a 15 días de salario base, tomando como referencia los resultados obtenidos por los TRABAJADORES en la evaluación de desempeño del año 2022.

CLÁUSULA No. 61: PREMIOS POR ASISTENCIA PERFECTA

LA EMPRESA reconocerá durante el mes de enero de cada año, el premio de asistencia para aquellos TRABAJADORES que hayan mantenido una buena asistencia durante el periodo correspondiente, que para estos efectos se clasifican así:

1. Cero ausencias	B/.250.00
2. Una ausencias	B/.165.00
3. Dos ausencias	B/.135.00
4. Tres ausencias	B/.100.00

Para el cómputo y pago del premio de asistencia se tendrán en cuenta las ausencias, ya sean justificadas o injustificadas. Se exceptúa los tiempos compensatorios y las ausencias justificadas por adiestramiento programado por LA EMPRESA, las licencias previstas en la cláusula No 83 sobre la licencia sindical, del directivo y representante sindical y las ausencias previstas en la cláusula N°20 numeral 2, 3 y 6 para lo cual LOS TRABAJADORES debe presentar la documentación que demuestre el parentesco.

CLÁUSULA No. 62: PLAN DE AYUDA HUMANITARIA

LA EMPRESA continuará con la política de ofrecer asistencia y ayuda económica a los TRABAJADORES que sufran una grave calamidad doméstica debidamente comprobada.

CLÁUSULA No. 63: CONDUCTORES

Todo los TRABAJADORES contratados o asignados por LA EMPRESA para conducir vehículo a motor deberá cumplir con las normas y reglamentos de tránsito y se compromete a comunicar de inmediato a LA EMPRESA cualquier daño, desperfecto accidente que sufra el vehículo que se le asigna, así como cualquier alteración o falla en el funcionamiento de dicho vehículo.

No obstante, si las autoridades de tránsito imponen multas a estos conductores por causas no imputables a ellos y siempre que sea dentro del cumplimiento de sus obligaciones, LA EMPRESA conviene en cancelar las mismas.

Los TRABAJADORES contratados para conducir y operar equipos pesado, deberán estar certificados y tener su licencia de idoneidad para tal fin.

LA EMPRESA mantendrá un listado de uso y control administrativo del personal autorizado y certificado para manejar vehículos y grúas de LA EMPRESA.

CLÁUSULA No. 64: SEGURO DE VEHICULOS

LA EMPRESA como política mantendrá asegurados todos sus vehículos, por riesgos o daños a la propiedad de LA EMPRESA y a terceros.

CLÁUSULA No. 65: RENOVACION DE LICENCIA PARA CONDUCIR VEHICULOS

LA EMPRESA conviene en costear los gastos en la renovación de la licencia en que deban incurrir los TRABAJADORES contratados o asignados para conducir vehículos y las grúas.

CLAUSULA No. 66: PRÁCTICA PROFESIONAL

LA EMPRESA mantendrá programa de práctica profesional de nivel universitario o técnico. En los casos en que los centros educativos incluyan entre los candidatos a hijos(as) de los TRABAJADORES. LA EMPRESA dará preferencia a éstos, siempre que se cumplan con los procedimientos y regulaciones existentes en ese momento incluyendo el aseguramiento del estudiante para casos de accidentes y vida.

LA EMPRESA al finalizar el período de práctica, le otorgará un reconocimiento al practicante.

CLAUSULA No. 67: BONIFICACIÓN POR ESFUERZO Y FIRMA DE CONVENCIÓN COLECTIVA

LA EMPRESA pagará una sola vez, un BONO por firma de convención colectiva, que será de cien balboas (B/.100.00), a los TRABAJADORES cubiertos por esta Convención Colectiva, 30 días después de firmar la misma.

CLAUSULA No. 68: ANTEOJOS (LENTES)

LA EMPRESA se compromete en ayudar a reponer los lentes medicados o recetados de sus TRABAJADORES que debido a un accidente durante la ejecución del trabajo sufran deterioro y se requiera su cambio. Para ello, el líder deberá presentar un informe escrito de lo ocurrido y la unidad de Seguridad, Salud y Ambiente deberá aprobarlo. Esta ayuda será hasta un máximo de B/150.00.

LA EMPRESA mediante el Programa de SSA continuará suministrando los lentes graduados con sus monturas de seguridad a LOS TRABAJADORES que de acuerdo a certificación medica así lo requiera, estos serán de uso en las áreas y trabajos donde se necesiten elementos de protección personal y queda entendido que éstos son los únicos lentes autorizadas en dichos sitios.

Adicionalmente LA EMPRESA se compromete a obtener en una óptica de la localidad, un 10% como mínimo de descuento sobre lentes personales recetados a LOS TRABAJADORES.

CLÁUSULA No. 69: SUMINISTRO DE INSUMOS PARA EL CAFÉ

LA EMPRESA se compromete a proporcionar tal como lo ha venido realizando, y por el período que dure la Convención Colectiva de Trabajo, los insumos de café, té, azúcar, crema para el café y tasas térmicas desechables, amigables con el ambiente, a los TRABAJADORES como una facilidad a su personal.

CAPITULO VI

PROCEDIMIENTO INTERNO PARA RESOLVER LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS Y EL COMITÉ DE EMPRESA

CLÁUSULA No. 70: PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS INDIVIDUALES

Los conflictos individuales serán tratados conforme lo determine la presente Convención Colectiva, el Código de Trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo vigente.

El Comité de Empresa, a solicitud de parte interesada, podrá intervenir para conciliar a las partes.

CLÁUSULA No. 71: PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS

Los conflictos colectivos jurídicos o de derecho, podrán ser objeto de estudio del Comité de Empresa, a efecto de conciliar a las partes, a petición de EL SINDICADO o de LA EMPRESA. De no conciliarse, se seguirá el procedimiento correspondiente ante los tribunales de trabajo.

En los conflictos económicos o de intereses, EL SINDICATO podrá optar por el trato y arreglo directo con LA EMPRESA o la presentación de la reclamación ante la autoridad laboral competente.

CLÁUSULA No. 72: MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Las medidas disciplinarias serán reguladas por el Reglamento Interno de Trabajo vigente, al tenor de lo dispuesto en el Artículo 185 del Código de Trabajo, el cual deberá ser aprobado cumpliendo las formalidades legales.

A ningún de los TRABAJADORES se le podrán imponer dos (2) sanciones disciplinarias por la comisión de la misma falta, de acuerdo con lo que se establece en el Artículo 188 del Código de Trabajo.

Previamente a la aplicación de una sanción disciplinaria por falta prevista en el Reglamento Interno de Trabajo o en ley laboral, LOS TRABAJADORES tiene derecho a ser oído y de ser acompañado de un asesor sindical, si así lo solicita, garantizando que se cumpla con el principio del debido proceso, de forma que la sanción disciplinaria sea proporcional a la falta cometida y que se realice la investigación correspondiente.

De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 13 del Código de Trabajo, el derecho del empleador para imponer alguna sanción disciplinaria caduca en dos (2) meses.

El Comité de Empresa está facultado para conocer y revocar sanciones disciplinarias.

CLÁUSULA No. 73: CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE EMPRESA

En LA EMPRESA funcionará un único Comité de Empresa conformado paritariamente por dos (2) representantes del empleador y dos (2) representantes de todos los TRABAJADORES de LA EMPRESA.

Los representantes de LA EMPRESA serán designados y removidos libremente por el Gerente General de ésta. Los representantes de los TRABAJADORES serán designados por el SINDICATO, de conformidad a lo establecido en su estatuto.

LA EMPRESA y EL SINDICATO se comprometen a realizar las designaciones de sus representantes ante el Comité, en un término no mayor de cuarenta y cinco (45) días contados a partir de la firma de la presente Convención Colectiva.

CLÁUSULA No. 74: FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE EMPRESA

Este Comité de Empresa tendrá como función primordial conciliar las controversias que puedan producirse dentro de LA EMPRESA. Además, podrán someterse a consideración del Comité cuestiones relativas a la productividad, capacitación de los TRABAJADORES y otros temas similares, para que formule las recomendaciones que estimen convenientes al empleador.

El Comité de Empresa funcionará conforme a lo establecido en el Código de Trabajo y las siguientes reglas:

1. Sesionará ordinariamente una vez al mes. También podrá sesionar extraordinariamente, cuando sea necesario por existir un tema cuya importancia o urgencia así lo requiera, siempre y cuando sus miembros así lo acuerden, o cuando lo soliciten LA EMPRESA o EL SINDICATO.
2. Para que exista quórum y se puedan tomar decisiones, se requerirá la presencia de todos sus miembros. No obstante, la ausencia de uno (1) solo de sus miembros, no imposibilitará la reunión del Comité, siempre y cuando haya sido citada previamente y se encuentren tres (3) miembros presentes. En este último caso, la parte representada con dos (2) de sus miembros sólo tendrá derecho a un (1) voto.
3. Los acuerdos que tome el Comité de Empresa, en cada reunión, se documentarán mediante acta que firmarán sus miembros conservando cada parte su copia.

Las demás reglas de funcionamiento del Comité de Empresa serán determinadas de común acuerdo, entre LA EMPRESA y EL SINDICATO.

CAPITULO VII

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

CLÁUSULA No. 75: TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Las partes convienen en que la relación de trabajo podrá terminar con base en lo dispuesto por el artículo 210 del Código de Trabajo.

CLÁUSULA No. 76: NOTIFICACIÓN DE DESPIDO

LA EMPRESA comunicará por escrito a los TRABAJADORES la causa o causas específicas que motivan el despido o la terminación de la relación de trabajo, y enviará copia de dicha carta al SINDICATO dentro del día laborable siguiente a la notificación.

CLÁUSULA No. 77: REGIMEN ESPECIAL DE PROTECCIÓN

LA EMPRESA no podrá dar por terminada la relación de trabajo sin cumplir con las formalidades establecidas en las leyes laborales incluyendo los artículos 212, 213 y 214 del Código de Trabajo.

Las partes convienen en que en lo relativo al reintegro o al pago de la indemnización y salarios caídos por despido injustificado, LA EMPRESA aplicará las normas del Código de Trabajo.

No obstante, en el caso de que LA EMPRESA deba pagar indemnización porque así se establece en la sentencia, o por que opte por sustituir el reintegro y en caso de despido por razones económicas, pagará la indemnización conforme lo establece el artículo 225 del Código de Trabajo y adicionalmente reconocerá una compensación única de conformidad a la siguiente tabla:

- a. De dos a tres años completos de servicio el equivalente a 1.5 semana de salario real.
- b. De cuatro a siete años completos de servicio el equivalente a 3.0 semanas de salario real.
- c. De ocho años completos en delante de servicio el equivalente a 5.5 semanas de salario real.

CLAUSULA No. 78: SOBRE LOS CONTRATISTAS

Con respecto a los contratos y/o acuerdos que celebre LA EMPRESA con contratistas para la ejecución de sus trabajos y con relación a las múltiples empresas que laboran para Celsia Centroamérica., se acuerda con el SINDICATO lo siguiente:

- a) LOS TRABAJADORES de los contratistas tendrán libertad para afiliarse al SINDICATO que escojan dentro de las limitaciones de Ley.

CLÁUSULA No. 79: RENUNCIA SIN CAUSA JUSTIFICADA

Los TRABAJADORES podrá dar por terminada la relación de trabajo, sin causa justificada, mediante notificación escrita al empleador ratificada ante las autoridades administrativas del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, de acuerdo con lo que se establece en el artículo 222 del Código de Trabajo.

CLÁUSULA No. 80: RENUNCIA CON CAUSA JUSTIFICADA

Son justas causas que facultan a los TRABAJADORES para dar por terminada la relación de trabajo, con derecho a percibir el importe de la indemnización por despido injustificado, las establecidas en el Código de Trabajo. En estos casos, probada la causa o causas invocadas ante la autoridad judicial correspondiente, Los TRABAJADORES tendrá derecho a percibir la indemnización que establece el artículo 225 del Código de Trabajo.

CLAUSULA No. 81: TERMINACIÓN DE LA RELACION LABORAL A SOLICITUD DE LA EMPRESA

LA EMPRESA y LOS TRABAJADORES podrán dar por terminada la relación de trabajo por Mutuo Acuerdo, en cualquier tiempo y de conformidad con las disposiciones del Código de Trabajo, de la presente Convención Colectiva de Trabajo y como también en los términos que las partes hayan acordado.

CLÁUSULA No. 82: PERMISOS PARA TRABAJADORES DEMANDADOS

Cuando los TRABAJADORES sean demandado ante los tribunales laborales por LA EMPRESA, se le concederán las facilidades y permisos remunerados para atender las citaciones judiciales necesarias, a fin de garantizar el cumplimiento del debido proceso.

CAPITULO VIII

DEL SINDICATO Y DE LA CONVENCION COLECTIVA

CLÁUSULA No. 83: RELACIONES ARMONIOSAS Y MECANISMOS DE CONCERTACION SOCIAL

LA EMPRESA y EL SINDICATO reconocen que un clima de relaciones laborales armoniosas facilita la estabilidad, el buen desempeño laboral y, en consecuencia, contribuye a mejorar la productividad. Consecuente con dicha filosofía, LA EMPRESA se compromete a no tomar acción judicial contra EL SINDICATO, sus miembros directivos o representantes sindicales salvo que hubiere motivo para ello según lo que se dispone en el Código de Trabajo y leyes correspondientes. Igualmente, EL SINDICATO, es consecuente y cumplirá con este principio, comprometiéndose a procurar un clima de relaciones armoniosas haciendo énfasis en los mecanismos de diálogo y concertación social.

Las partes dejarán constancia en acta los temas discutidos y cualquiera de las partes se podrá negar a firmar dicha acta si no está de acuerdo con el contenido de la misma.

CLÁUSULA No. 84: LA DIRECCIÓN Y REPRESENTANTES SINDICALES

LA EMPRESA reconoce como la dirección y representantes de EL SINDICATO a los miembros de la organización social que hayan sido elegidos como tales por la Asamblea General celebrada de conformidad con la ley y el Estatuto de EL SINDICATO.

LA EMPRESA reconoce a un (1) representante sindical en cada centro de trabajo observando la regla contenida en el Artículo 371 del Código de Trabajo.

EL SINDICATO comunicará por escrito a LA EMPRESA los nombres de las personas elegidas y sus cargos dentro de los siete (7) días laborables siguientes a la fecha de la elección.

LA EMPRESA se obliga a respetar el Principio de Libertad Sindical y a no discriminar a ninguno de los TRABAJADORES por razón de pertenecer o no a EL SINDICATO.

CLÁUSULA No. 85: LICENCIAS SINDICALES

LA EMPRESA otorgará licencia remunerada al Secretario General de EL SINDICATO y a uno (1) de los TRABAJADORES que sea miembro del Comité Ejecutivo Nacional (CEN) de EL SINDICATO para que puedan dedicarse a tiempo completo a las labores sindicales, siempre y cuando ambos laboren en la empresa.

El SINDICATO comunicará por escrito a LA EMPRESA el nombre y el cargo de los TRABAJADORES a los que se les concederá la licencia sindical.

El tiempo que dure la licencia se computará como tiempo efectivo de servicio conforme lo establece el Código de Trabajo y comprenderá la duración del cargo sindical, salvo que EL SINDICATO solicite que la licencia sea levantada y concedida a otro miembro del CEN que también labore en LA EMPRESA.

Terminada la licencia LOS TRABAJADORES tendrán derecho y la obligación de reintegrarse a su puesto de trabajo.

CLÁUSULA No. 86: REMUNERACIÓN DE TIEMPO DE REUNIONES

LA EMPRESA conviene en remunerar a sus TRABAJADORES que sean directivos y representantes sindicales el tiempo empleado en reuniones sindicales, de la siguiente manera:

1. Se reconocerá el pago de salario base a los miembros del Comité Ejecutivo Nacional (CEN) del SINDICATO hasta por cuatro (4) reuniones anuales, con límite de duración de cuatro (4) días cada una, siempre y cuando se haya notificado previamente a LA EMPRESA.
2. Se reconocerá el pago de salario base a los directivos y representantes sindicales hasta por cuatro (4) Consejos Sindicales anuales, con límite de duración de cuatro (4) días cada uno, siempre y cuando se haya notificado previamente a LA EMPRESA.
3. Se reconocerá el pago de salario base a los TRABAJADORES de la empresa que funjan como instructores de seminarios sindicales dirigidos a TRABAJADORES de la empresa y los TRABAJADORES que participen en éstos debidamente autorizados por LA EMPRESA cada vez que se realicen, siempre y cuando se haya notificado previamente a la Empresa.
4. Reconocer el pago del tiempo que requieren los TRABAJADORES dentro de la jornada ordinaria de trabajo para asistir a una asamblea general nacional o regional (dos o más provincias), de acuerdo con la distancia entre el centro de trabajo y el punto de reunión, siempre y cuando dicha asamblea general se cite para horas de la tarde y no se afecte la operación o mantenimiento del Centro de Trabajo.

CLÁUSULA No. 87: COMISIONES SINDICALES

LA EMPRESA conviene que los directivos y representantes sindicales, así como los TRABAJADORES sindicalizados podrán desempeñar comisiones sindicales durante la jornada de trabajo, previa designación del Comité Ejecutivo Nacional del SINDICATO y notificando con 48 horas a la EMPRESA, salvo casos especiales, y sin que se afecte el normal funcionamiento de LA EMPRESA.

Para este efecto, LA EMPRESA remunerará hasta 275 horas mensuales, en concepto de comisiones sindicales:

1. El Comité Ejecutivo Nacional (CEN) del SINDICATO es titular exclusivo de estas horas y se compromete a administrarlas en la mejor forma, distribuyéndolas entre los TRABAJADORES y afiliados al SINDICATO. Para su uso el SINDICATO deberá notificar previamente con 48 horas de anticipación a LA EMPRESA.
2. Estas horas podrán ser utilizadas por todos los TRABAJADORES sindicalizados, previa designación del Comité Ejecutivo Nacional (CEN) del SINDICATO y aviso verbal o escrito a LA EMPRESA. En el caso de que el aviso haya sido en forma verbal, deberá ser formalizado en un término no mayor de dos (2) días laborales, contados a partir de la fecha prevista de la comisión.
3. Estas horas no son acumulables, es decir, que si no se llegan a utilizar en su totalidad en el transcurso de un mes el remanente no podrá ser adicionado al mes siguiente.
4. Las horas anteriores se remunerarán únicamente cuando se utilizase para desarrollar comisiones sindicales.
5. Estas comisiones sindicales se autorizarán siempre y cuando no afecten la operación y mantenimiento normal de LA EMPRESA.

CLÁUSULA No. 88: DESCUENTO DE CUOTAS SINDICALES

LA EMPRESA está obligada, conforme a los artículos 373, 404 y 405 del Código de Trabajo, a descontar del salario de todos los TRABAJADORES que se beneficien de la presente Convención Colectiva de Trabajo, las cuotas ordinarias y extraordinarias que establezca EL SINDICATO.

A este efecto, LA EMPRESA descontará quincenalmente las cuotas ordinarias, y hará llegar el importe a EL SINDICATO dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la fecha de pago de la planilla quincenal.

La Cuota Extraordinaria está establecida en el Estatuto Sindical.

CLÁUSULA No. 89: CONTRIBUCIÓN DE TRANSPORTE Y ENERGIA ELÉCTRICA AL SINDICATO

LA EMPRESA mantendrá la asignación de una partida mensual de doscientos cincuenta balboas (B/.250.00) para contribuir a sufragar el pago de las cuentas de consumo de energía eléctrica de las instalaciones de EL SINDICATO.

Adicionalmente durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, LA EMPRESA entregará a EL SINDICATO una contribución única por la suma de cinco mil balboas (B/5,000.00) para contribuir a la adquisición de un vehículo de transporte para movilización sindical. Esta contribución se hará efectiva dentro de los tres (3) meses siguientes a la fecha de entrada en vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

CLÁUSULA No. 90: ACTIVIDADES SINDICALES

LA EMPRESA facilitará, según las circunstancias de la prestación del servicio y sin menoscabo de la ejecución del trabajo, las gestiones de EL SINDICATO en los centros de trabajo. EL SINDICATO notificará previamente la solicitud del permiso a LA EMPRESA para su autorización y de esta forma evitar la afectación de las labores.

CLÁUSULA No. 91: FACILIDADES EN LOS CENTROS DE TRABAJO

En los centros de trabajo, LA EMPRESA facilitará el uso, en horas laborables diurnas, de un área disponible en la cual el Representante Sindical de ese centro pueda reunirse con los TRABAJADORES con la debida privacidad.

El SINDICATO notificará de dicha reunión con la debida anticipación y LA EMPRESA otorgará el permiso siempre que no afecte el normal desenvolvimiento de las actividades de LA EMPRESA.

CLÁUSULA No. 92: FUERO SINDICAL

LA EMPRESA reconocerá y respetará el fuero sindical de los TRABAJADORES, de conformidad con lo que se establece en el Código de Trabajo.

En consecuencia a lo anterior, los TRABAJADORES, con fuero sindical no podrán ser despedidos sin previa autorización de los Tribunales de Trabajo.

CLÁUSULA No. 93: CORRESPONDENCIA – PERIODO DE CONTESTACIÓN

LA EMPRESA y EL SINDICATO acusarán recibo cada cual de la correspondencia recibida de la otra parte, dentro de un plazo no mayor de siete días (7) días hábiles, contados a partir de la fecha en que se reciba la correspondencia.

CLÁUSULA No. 94: PROTECCIÓN PARA EL EQUIPO DE NEGOCIACIÓN

LA EMPRESA se compromete a no tomar ningún tipo de sanción, ni despido contra aquellos TRABAJADORES negociadores de la presente Convención Colectiva durante la vigencia de dicha convención, salvo que incurran en una causa que motive la aplicación de la sanción disciplinaria correspondiente, en cuyo caso podrá proceder de acuerdo con lo que se establece en la Ley laboral.

CLÁUSULA No. 95: DURACIÓN DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA

LA EMPRESA y EL SINDICATO acuerdan que la duración de la presente Convención Colectiva de Trabajo será de tres (3) años, y entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2023.

CLÁUSULA No. 96: PRÓRROGA DE LA CONVENCION COLECTIVA

Vencido el término de duración de la presente Convención Colectiva de Trabajo, ésta continuará rigiendo hasta tanto se celebre una que la reemplace, sin perjuicio del derecho de los TRABAJADORES de pedir la negociación de una nueva Convención Colectiva.

CLÁUSULA No. 97: NEGOCIACION DE LA NUEVA CONVENCION COLECTIVA

Conforme al Artículo 416 del Código de Trabajo, cualquiera de las partes puede pedir la negociación de una nueva Convención Colectiva, por vencimiento del plazo desde los tres (3) meses anteriores a la fecha de terminación de la duración pactada

CLÁUSULA No. 98: EDICION DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

LA EMPRESA y EL SINDICATO convienen en que el costo de impresión de la presente Convención Colectiva de Trabajo correrá por cuenta de LA EMPRESA y será entregada de forma digital a todos los TRABAJADORES a más tardar dos (2) meses después de la entrada en vigor de la presente Convención Colectiva de Trabajo. LA EMPRESA entregará al SINDICATO un ejemplar digital de la nueva Convención Colectiva de Trabajo.

ACTA DE CIERRE DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

Siendo las 08:45 a.m., de hoy 17 de octubre de 2022, los delegados negociadores de la Empresa Celsia Centroamérica, S.A. y SITIESPA actuando en representación de los TRABAJADORES de la empresa, dan por concluida la Negociación de la Convención Colectiva de Trabajo que regirá a partir del día 01 de enero de 2023 y finalizará el 31 de diciembre de 2025, habiéndose firmado todas las cláusulas que conforman dicha Convención Colectiva de Trabajo, la cual debe ser ordenada numéricamente en virtud de las cláusulas que fueron aprobadas, luego que sean presentadas al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL) para que quede debidamente registrada, y que las partes se comprometan a cumplirlas.

En señal de aceptación firman la presente acta los negociadores de LA EMPRESA y de EL SINDICATO, que han intervenido en la presente negociación.

Dado en la provincia de Panamá, a los 17 días del mes de octubre de 2022.

POR LA EMPRESA

POR EL SINDICATO

