

**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO  
SITIESPA – ENSA SERVICIOS  
2023-2025**

## INTRODUCCIÓN

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

**EMPRESA O EMPLEADOR:** Para los efectos de la presente Convención Colectiva de Trabajo se entiende por empresa o empleador, a la sociedad denominada ENSA SERVICIOS, S.A., la cual recibe del trabajador la prestación del servicio o la ejecución de las obras, en virtud de un contrato de trabajo, sin perjuicio de la razón social que dicha sociedad adopte en el futuro.

**ENSA SERVICIOS, S.A:** Es la persona jurídica concesionaria del servicio de distribución y comercialización de energía eléctrica y que interviene como parte de la presente Convención Colectiva.

**TRABAJADOR O TRABAJADORA:** Es la persona natural que se obligue mediante un contrato de trabajo escrito individual, expreso o presunto a prestar servicios o ejecutar una obra para la EMPRESA.

**SINDICATO:** Es la organización social de trabajadores de la industria eléctrica y similares de la República de Panamá denominado **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ELÉCTRICA Y SIMILARES DE LA REPUBLICA DE PANAMÁ (SITIESPA)**, constituida para el estudio, mejoramiento, protección y defensa de los derechos de todos sus miembros.

**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO:** Es el acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre LA EMPRESA y EL SINDICATO a petición de este último.

**ESTABLECIMIENTO O SEDE:** Lugar donde radica el domicilio o las oficinas administrativas de LA EMPRESA.

**CENTRO DE TRABAJO:** Sitio o edificación adonde habitualmente convergen los TRABAJADORES de la EMPRESA para ejercer sus labores diarias.

**AREA HABITUAL DE TRABAJO:** Espacio geográfico donde el trabajador realiza las labores para las cuales fue contratado. Puede ser dentro o fuera del centro de trabajo.

### **CLÁUSULA No. 1: NORMAS GENERALES DE APLICACIÓN Y LA DENOMINACIÓN, DOMICILIOS DE LAS PARTES.**

La presente Convención Colectiva de trabajo es un instrumento de diálogo social que se funda en los principios laborales consagrados en la Constitución Política, las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo que regulan esta materia y los acuerdos de la Organización

Internacional de Trabajo (OIT), además, el Reglamento Interno. El presente instrumento constituye un medio eficaz para contribuir al sostenimiento y desarrollo de los trabajadores pactada.

## **PARTES DE ESTA CONVENCIÓN COLECTIVA**

Son partes de la presente Convención Colectiva de Trabajo:

Por una parte, **ENSA SERVICIOS, S.A.**, que es una sociedad anónima organizada y existente de conformidad con las Leyes de la República Panamá, inscrita en el Registro Público a FOLIO 155658593, de la Sección de Micropelículas (Mercantil), la cual se dedica a la prestación de servicios técnicos, comerciales y complementarios del servicio de electricidad, con domicilio principal en la Ciudad de Panamá en el corregimiento de Juan Díaz, Sector Santa María BUSINESS DISTRICT, PH ENSA, en adelante **LA EMPRESA**.

Por otra parte, la organización sindical **SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ELÉCTRICA Y SIMILARES DE LA REPÚBLICA DE PANAMÁ (SITIESPA)**, entidad moral con personería jurídica expedida mediante Resolución No. 16 de 10 de septiembre de 1949 del Órgano Ejecutivo, con domicilio en la Ciudad de Panamá, corregimiento de San Francisco, comunidad de Carrasquilla, Calle 62 Bis, Chalet 76, en adelante **EL SINDICATO**.

### **CLÁUSULA No. 2: RECONOCIMIENTO A 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 Nacional, la Convención Colectiva, el Código de Trabajo, las Leyes Laborales de la República de Panamá y el Reglamento Interno de Trabajo.

### **CLÁUSULA No. 3: RECONOCIMIENTO AL SINDICATO**

LA EMPRESA reconoce a EL SINDICATO como el representante legítimo de todos los trabajadores sindicalizados que laboran en LA EMPRESA, por lo cual se compromete a ventilar con EL SINDICATO todos los asuntos y problemas que él someta sobre las relaciones de trabajo y la aplicación de la presente Convención Colectiva de Trabajo y Normas Laborales complementarias.

### **CLÁUSULA No. 4: CAMPO DE APLICACIÓN**

La presente Convención Colectiva de Trabajo se aplica a todos los trabajadores de LA EMPRESA, contratados directamente por esta, conforme a los artículos 404 y 405 de la

legislación laboral vigente, en todos los establecimientos y centros de trabajo de LA EMPRESA, dentro del territorio nacional, con excepción de los trabajadores de confianza establecidos en la Convención Colectiva.

LA EMPRESA se compromete a respetar los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), con las limitaciones que disponga el Estatuto del Sindicato.

### **CLÁUSULA No. 5: ALTERACIÓN DE LA ESTRUCTURA JURÍDICA O ECONÓMICA DE LA EMPRESA**

Toda alteración en la estructura jurídica o económica de LA EMPRESA, o la sustitución del empleador, se actuará conforme a lo que se establece en el artículo 14 del Código de Trabajo, de forma descriptiva así, además de lo contenido en los artículos 89 y 90 del precitado Código:

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 al 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 por el término de un año, contado 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 al Sindicato, a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes a la fecha de la sustitución.
4. La inexistencia de la notificación mantendrá la responsabilidad solidaria de los empleadores 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 la 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 de 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 la fecha en que se transfirió el patrimonio y la fecha en 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 periodo correspondiente con el patrimonio por él adquirido o producidos luego del inicio de su gestión y con lo de sus accionistas y directores, si los hubiere, solidariamente.

#### **CLÁUSULA No. 6: REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR Y TRABAJADORES DE CONFIANZA**

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

Gerente General

Vicepresidentes

Asistentes Administrativas

Gerentes

Jefes de Departamento, de Secciones y de Proyectos

Abogados

Jefe de Auditoria

Asesores

Coordinadores

Administradores

Contralor

Las partes convienen en que, las funciones o actividades reconocidas en la presente cláusula como trabajadores de confianza y representantes del empleador, lo serán siempre que las personas contratadas, efectivamente realicen la función o funciones inherentes al cargo al que se refiere la presente cláusula.

LA EMPRESA se compromete a reemplazar todas las posiciones sindicalizadas que se creen por motivos de promociones internas.

LA EMPRESA se compromete a respetar los Convenio 87 y 98 de la OIT. LA EMPRESA podrá añadir nuevas posiciones de confianza previa negociación con EL SINDICATO.

## **CLÁUSULA No. 7: NORMAS APLICABLES A LA RELACIÓN DE TRABAJO**

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

La Constitución Política de la República de Panamá, Los Convenios Internacionales Ratificado por la República de Panamá, Código de Trabajo, la Convención Colectiva de Trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo.

Conforme a lo dispuesto en el Artículo 5 del Código de Trabajo, los casos no previstos en dicho código se resolverán de acuerdo con los principios generales del Derecho del Trabajo, las normas de este código que regulan casos o materias semejantes, la equidad y la costumbre.

Las estipulaciones de esta Convención se considerarán incorporadas a los contratos individuales de trabajo de los trabajadores a quienes se aplica esta Convención Colectiva de Trabajo, durante el término de duración de la misma. En caso de conflicto o duda sobre la aplicación o interpretación de las disposiciones de trabajo legales, convencionales o reglamentarias, prevalecerá la disposición o la interpretación más favorable al trabajador.

## **CLÁUSULA No. 8: OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES**

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:

### **1. 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 estipulados.
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 les hubieran 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 Código de Trabajo, así como las medidas preventivas e higiénicas adoptadas por las autoridades competentes y las que indique el empleador, conforme a la Ley, Convención Colectiva y el Código de Trabajo, para la seguridad y protección personal de los trabajadores.
9. Someterse al solicitar su ingreso en el trabajo, durante éste, si lo ordena así el empleador o las autoridades competentes, a un reconocimiento médico para comprobar que no padece enfermedad transmisible contagiosa, que no consume drogas prohibidas por la Ley, ni sufre de trastornos psíquicos que pudieran poner en peligro la seguridad de sus compañeros 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 y someterse a pruebas para comprobar que no consumen drogas prohibidas por la ley, ni sufren de trastornos psíquicos.

## 2. 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 o de sus dependencias, materiales, artículos de programación informática, útiles de trabajo, materias primas, equipo u 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 hubiera encomendado en usos que no sean del servicio de la empresa u objeto distinto de aquel al cual 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 y las que porten los trabajadores encargados de la seguridad, para quienes se haya obtenido permiso especial de la autoridad competente.
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 permanezcan en su puesto, siempre que tal suspensión no se deba a huelga. Se exceptúan los casos en los cuales el trabajador 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.
11. Incurrir en actos de acoso sexual, según lo determine la ley.

## **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. Darle ocupación efectiva al trabajador conforme las condiciones convenidas.
2. Pagar a los trabajadores los salarios devengados, a más tardar los días quince (15) y treinta (30) de cada mes, o el día hábil anterior, así como las prestaciones e indemnizaciones correspondientes, de conformidad con la presente Convención Colectiva de Trabajo y normas laborales.
3. 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.
4. Proporcionar local seguro para guardar los objetos del trabajador que deban necesariamente permanecer en el lugar donde preste el servicio, y que los centros de trabajo tengan facilidades de estacionamiento.
5. 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.
6. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltratarlos de palabra o de obra y de cometer en su contra actos que pudieran afectar su dignidad.

7. Adoptar las medidas higiénicas y de seguridad, y cualesquiera otras que prescriban las autoridades competentes en la instalación y operación de los establecimientos, talleres, oficinas y demás lugares donde deba ejecutarse las labores.
8. Tomar 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.
9. Proveer el número suficiente de sillas o similares para los trabajadores, de acuerdo con la naturaleza del trabajo, según lo determinen las autoridades médicas de salud ocupacional o de la Caja de Seguro Social.
10. 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 nombres de 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.
11. 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 cada trabajador. Este registro estará sujeto a la inspección, en cualquier tiempo, de las autoridades del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.
12. 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 en todo caso de vacantes permanentes o transitorias o de ascenso en la empresa, y se entenderá sin perjuicio de lo pactado en esta Convención Colectiva.
13. Expedir en papel común y gratuitamente al trabajador, cuantas veces tenga necesidad, durante y a la terminación de la relación laboral, un certificado en que conste el tiempo de servicio, la clase de trabajo o servicios prestados y el salario percibido, y demás datos propios que el trabajador solicite que consten en el registro correspondiente.
14. Aplicar con los representantes de EL SINDICATO para el procedimiento de formalización de quejas por parte de los trabajadores, el formulario que para tal propósito han elaborado las partes en el Comité de Empresa.
15. Conceder a los trabajadores licencias no remuneradas para el desempeño de una comisión o cargo público por un término no menor de seis (6) meses ni mayor de dos (2) años, conservando el derecho al reintegro dentro del plazo fijado, con todos los derechos de su respectivo contrato. En los casos de cargos públicos de elección popular la licencia será por el término que dure el cargo.
16. Conceder a los directivos y a los representantes de EL SINDICATO licencia no remunerada para el desempeño de una comisión sindical hasta por el término de cinco (5)

años, conservando también el derecho de reintegro dentro del plazo fijado, con todos los derechos derivados de sus respectivos contratos.

17. Respetar a los trabajadores afiliados a EL SINDICATO.
18. LA EMPRESA, con el fin de facilitar el desarrollo de las actividades sindicales, conforme lo dispone el artículo 128, numeral 23 del Código de Trabajo, proporcionará a EL SINDICATO lugares dentro de la empresa para que éstos puedan ventilar asuntos laborales con los trabajadores, siempre que no se afecte la ejecución o actividad normal de la empresa. LA EMPRESA por su parte hará los arreglos necesarios para permitir que EL SINDICATO pueda reunirse para ventilar dichos asuntos laborales y se abstendrá de realizar actividades que limiten o afecte el derecho del sindicato de ejecutar actividades relacionadas con su gestión sindical.
19. Efectuar los descuentos de los salarios, ordenados o permitidos por la Ley.
20. Proporcionar al trabajador una relación detallada que le permita verificar la exactitud de los cálculos y los pagos que se efectúen. Cuando el salario del trabajador contenga el pago de sus horas extraordinarias y los recargos aplicables, LA EMPRESA le brindará la información requerida así como una ampliación de la misma en caso de ser solicitada por el trabajador.
21. Cubrir las vacantes producidas en la empresa, debido a causas diferentes a la eliminación del puesto, o por razón de renunciadas y traslados, en atención a sus necesidades.
22. Permitir, 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.
23. Dar protección material a la persona y bienes del trabajador.
24. Proporcionar a los trabajadores adecuadas condiciones de trabajo de acuerdo con las prácticas locales, el uso y la costumbre en LA EMPRESA, los adelantos técnicos y las posibilidades económicas de LA EMPRESA.
25. Permitir a los trabajadores faltar a sus labores por graves calamidades domésticas debidamente comprobadas, o para desempeñar cualquier comisión sindical, o para asistir al entierro de sus compañeros que fallezcan, siempre que avisen con la debida oportunidad a su jefe inmediato o a Recursos Humanos.

En los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no será tal que perjudique o suspenda la marcha del centro de trabajo.

26. Permitir que las contribuciones sindicales se recauden por los representantes sindicales autorizados para ello, en el lugar y hora de pago.
27. Desarrollar, conjuntamente con EL SINDICATO, medidas tendientes a prevenir el consumo de drogas prohibidas por la Ley y el alcoholismo.

28. Suministrar gratuitamente a los trabajadores los accesorios que necesiten para el mejor desempeño de sus labores, como 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. Las botas y cascos se reemplazarán por deterioro visible y el trabajador deberá hacer entregar los que se reemplazarán al momento de recibir los nuevos. En los casos en que LA EMPRESA exija a los trabajadores el uso de uniforme, los mismos serán entregados y reemplazados gratuitamente, en cantidad y calidad adecuada, las veces que sea necesario por desgaste natural, el uso de los mismos, deterioro visible sin culpa del trabajador o por mala confección del proveedor. Igualmente, LA EMPRESA repondrá los anteojos de los trabajadores que, sin culpa comprobada de su parte, sufriesen daños con motivos de la prestación del servicio.

29. Revisar 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 también revisarse. De haberse deteriorado o extraviado los aludidos implementos, deberá gestionar su efectiva reposición en forma inmediata sin costo alguno para el trabajador, a menos que dicha pérdida, daño o extravío del equipo, útil, herramienta, instrumento o accesorio se deba a causas imputables al trabajador o a negligencia, mal uso o pérdida o abandono, LA EMPRESA tendrá el derecho de obtener del trabajador el pago del valor registrado en libros del equipo, útiles, herramienta y accesorios, tomando en cuenta la depreciación. Para la determinación de la imputabilidad, o de hurto o robo de tales equipos o herramientas, en cada caso en particular, LA EMPRESA tomará en consideración el lugar y áreas donde se desempeñen las labores.

30. Conceder permiso remunerado por jornada parcial al trabajador que, mediante aviso previo y comprobación posterior, tenga necesidad de atender citas de control médico para la atención de sus hijos menores de edad o a los hijastros, bajo los mismos parámetros, siempre que éstos se encuentren bajo el cuidado del trabajador y hayan sido declarados como dependientes ante LA EMPRESA, así:

Durante el primer año de edad de su hijo, hasta ocho (8) citas;

Durante el segundo año de edad, hasta seis (6) citas;

Durante el tercer año de edad, hasta seis (6) citas;

Durante el cuarto año de edad, hasta tres (3) citas;

Durante los cinco (5) a catorce (14) años de edad, hasta dos (2) citas;

Durante los quince (15) a diecisiete (17) años de edad, hasta una (1) cita.

31. LA EMPRESA concederá permiso remunerado por jornada parcial al trabajador que, mediante aviso previo y comprobación posterior, tenga necesidad de atender citas de control médico para su cuidado personal.

32. En aquellos casos en que el trabajador tenga un hijo o hijastro (declarado ante LA EMPRESA) discapacitado o que padezca de alguna enfermedad crónica o degenerativa, éste deberá solicitar el permiso con antelación suficiente el cual podrá ser concedido por parte de LA EMPRESA, comprometiéndose el trabajador a presentar el comprobante que acredite la debida atención médica, acorde a los parámetros establecidos en la Ley No. 42 de 1999 y sus modificaciones.

33. LA EMPRESA otorgará el tiempo necesario a las personas con discapacidad, padres, madres o parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, tutor o persona autorizado por el representante legal de la persona con discapacidad para acompañarles a las citas, tratamientos requeridos o actividades educativas relacionadas con la condición de discapacidad y que requiera acompañamiento para la persona con discapacidad, sin afectar sus derechos laborales, acorde a los parámetros establecidos en la Ley No. 42 de 1999 y sus modificaciones. Para hacer uso de este derecho, el trabajador deberá solicitar con anticipación los permisos a LA EMPRESA y presentarle constancia de asistencia a los tratamientos y a las actividades.

34. Reconocer a los trabajadores los aumentos de salarios a que se hagan acreedores, considerando factores tales como eficiencia y antigüedad, de acuerdo a la evaluación de desempeño realizada por LA EMPRESA. Adicionalmente, LA EMPRESA otorgará anualmente a cada trabajador en la primera quincena del mes de diciembre de cada año, una libreta de vales de alimentación (víveres) por un valor de cuarenta y siete balboas (\$47.00) y en el mes de enero de cada año una libreta de vales de alimentación (víveres) por un valor de cincuenta y dos balboas (\$. 52.00) respectivamente, durante la vigencia de la presente convención colectiva de Trabajo.

35. Reconocer el derecho de ascenso del trabajador dentro de la empresa. Para estos efectos, y en igualdad de condiciones de eficiencia e idoneidad, el trabajador de planta tendrá preferencia para llenar las vacantes que se produzcan en la empresa, respecto de trabajadores que no formen parte de la empresa.

36. Continuar con los programas de salud ocupacional que contemplen la realización de exámenes periódicos para todos los trabajadores. Para estos efectos, los servicios médicos contratados por LA EMPRESA, dedicarán al menos cuatro (4) horas diarias en los centros de trabajo, según la rotación que se programe, para la atención médica de los trabajadores. LA EMPRESA pondrá en conocimiento de los trabajadores, la rotación que se programe.

37. Notificar por escrito al trabajador el remplazo y las funciones correspondientes cuando por razones del servicio el mismo remplace a otro, y enviar a su archivo personal, copia de la notificación y una constancia al trabajador.

38. Establecer un procedimiento equitativo, confiable y práctico para investigar los reclamos presentados en relación con el acoso sexual y la aplicación de las sanciones correspondientes, procedimiento que debe ser de conocimiento de los trabajadores.

39. En los casos de remodelaciones en los centros de trabajo, LA EMPRESA tomará las medidas y cuidados necesarios para no afectar la salud de los trabajadores y de los clientes. De igual manera, en la medida en que LA EMPRESA deba desarrollar fumigaciones o alguna actividad de mantenimiento que contenga concentración de sustancias tóxicas que pudiesen derivar en una afectación directa a la salud de los trabajadores, LA EMPRESA gestionará para que éstos se realicen fuera de la jornada laboral.

40. Establecer programas de capacitación para actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades técnicas del trabajador, a fin de mejorar su productividad y eficiencia, y los trabajadores deberán participar de los mismos cuando éstos se ofrezcan durante sus respectivas jornadas de trabajo.

41. Facilitar a los representantes sindicales cuando alguno de ellos tenga que realizar una actividad propia de su cargo, en su respectivo centro de trabajo, en horas laborables, siempre y cuando lo notifiquen a su jefe inmediato y no se afecte la ejecución del trabajo contratado. Con la relación a la afectación de la ejecución del trabajo contratado, LA EMPRESA, realizará la acción de personal para que el representante sindical cumpla con la actividad propia de su cargo.

## 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 o a que voten por determinada candidatura en las elecciones de Directivos o Representantes Sindicales de EL SINDICATO.
6. Retener, por su sola voluntad, las herramientas u objetos del trabajador, ya sea como indemnización, garantía o a cualquier otro 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 por la autoridad competente y que la EMPRESA así lo haya autorizado en razón de sus funciones.
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 del trabajador.
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 a los trabajadores o afectar su reputación. En tal sentido, LA EMPRESA se obliga a expedir una certificación de trabajo, durante y aun a la terminación de la relación laboral, en donde conste el tiempo de servicio, el servicio prestado y el salario percibido.
13. Exigir la realización de trabajos que pongan en peligro la salud o la vida de los trabajadores, que no sean los propios de la naturaleza de la prestación del servicio.
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 un trabajador labore con evidentes quebrantos de salud o en notorio estado resultante de bebidas alcohólicas, drogas o medicamentos que resten capacidad física y mental.
17. Dejar sin ocupación efectiva al trabajador en la actividad o función para la cual fue nombrado o contratado, según lo dispone la ley y la presente Convención Colectiva.
18. 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.

19. Aplicar las sanciones a los trabajadores que durante su tiempo libre realicen cualquier trabajo fuera de la EMPRESA, siempre y cuando estos no sean en perjuicio de LA EMPRESA o que con su ejecución generen conflictos de intereses con LA EMPRESA.
20. La realización de actos de injerencia directa o indirectamente con el objeto de promover o controlar al sindicato de trabajadores, la renuncia o afiliación a un sindicato ajeno al que ya esté afiliado el trabajador.
21. Cometer actos de persecución o despido a los directivos y/o representantes sindicales del SINDICATO por cumplir sus funciones inherentes al cargo para el cual fueron elegidos.
22. Proceder o ejercer alguna sanción disciplinaria en contra de cualquier trabajador en uso de licencia sindical.
23. Despedir a trabajadores que se encuentren en las circunstancias descritas en la Ley 59 de 4 de enero de 2006 (Gaceta 25,457), sin cumplir con los trámites y requisitos establecidos en la norma antes indicada.

#### **CLÁUSULA No. 10: CONTRATOS DE TRABAJO**

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

Los contratos de trabajo constarán por escrito y se firmarán al inicio de la relación de trabajo en tres (3) ejemplares, uno por cada parte. LA EMPRESA conservará el suyo, al trabajador se le entregará su ejemplar al momento de la firma, y otro se remitirá a la Dirección General de Trabajo, o a la Dirección Regional del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, en un término de treinta (30) días. Si LA EMPRESA no cumple dicha medida la relación laboral se presumirá de carácter indefinido.

EL TRABAJADOR tendrá la libertad de proporcionarle copia de su contrato de Trabajo a EL SINDICATO, si éste así lo solicita.

#### **CLÁUSULA No. 11: DURACIÓN DE LOS CONTRATOS**

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

El contrato de trabajo por tiempo definido deberá constar siempre por escrito, y el plazo de su duración no podrá ser mayor de un año.

Tratándose de servicios que requieran preparación técnica especial, el término del contrato podrá estipularse hasta un máximo de tres años. No obstante, el contrato con los trabajadores cuyos servicios requieran preparación técnica especial, y ésta fuese costeadá por el empleador, es susceptible de un máximo de dos prórrogas, y en tal caso no se aplicará lo previsto en el artículo 77 del Código de Trabajo.

Las estipulaciones contrarias al contenido de esta norma son ineficaces, pero dicha ineficacia sólo podrá invocarse, reconocerse o hacerse valer en beneficio del trabajador.

La cláusula de duración de un contrato por tiempo definido, no podrá ser utilizada con el objeto de cubrir de una manera temporal un puesto de naturaleza permanente, salvo en los casos exceptuados en el Código de Trabajo.

A.- La duración definida sólo será válida si consta expresamente en el contrato escrito, excepto en los casos señalados en el artículo 67 del Código de Trabajo y en cualquiera de las siguientes circunstancias:

- 1.- Cuando lo permita la naturaleza del trabajo que constituye el objeto de la prestación;
- 2.- Si tiene por objeto sustituir provisionalmente a un trabajador en uso de licencia, vacaciones o por cualquier otro impedimento temporal;
- 3.- En los demás casos previstos en el Código de Trabajo.

La violación de esta cláusula determina que, de pleno derecho, la relación de trabajo sea de carácter indefinido.

Sólo será válida la cláusula por la cual el contrato se celebre para la ejecución de una obra determinada cuando dicha cláusula conste expresamente por escrito, salvo que se trate de alguna de las excepciones previstas en el artículo 67 del Código de Trabajo, y lo permita la naturaleza de la obra. El contrato durará hasta la terminación de la obra.

En aquellos casos en que proceda el contrato por obra determinada, el mismo podrá ser susceptible de una prórroga si se dan las circunstancias contempladas en el artículo 75 del Código de Trabajo, en cuyo caso el contrato durará hasta la terminación de la prórroga o del cese de las circunstancias que la motivaron.

B.- La relación de trabajo se considerará por tiempo indefinido:

- 1.- Si vencido el término de un contrato por tiempo definido, el trabajador continúa prestando servicios;
- 2.- Cuando se trate de un contrato para la ejecución de una obra determinada, si el trabajador continúa prestando las mismas tareas, luego de concluida la obra.
- 3.- Cuando se celebren sucesivos contratos por tiempo definido o para obra determinada, o no se ajuste el pacto a la naturaleza del servicio, o si se desprende, por razón de la cantidad y duración total de los contratos, que existe la intención de encubrir una relación indefinida.

C.- No se considerará que existe una sucesión de contratos en los siguientes casos:

- 1.- Cuando se trate de ocupaciones o plazas permanentes requeridas para el desarrollo de una nueva actividad en la empresa.

En estos casos, si la sucesión de contratos se prosigue por más años, se entiende que el contrato es indefinido desde el primero de ellos.

Cuando la prestación de un servicio exija cierta habilidad o destreza especial, será válida la cláusula que fije un período probatorio hasta por el término de tres meses, siempre que conste expresamente en el contrato escrito de trabajo. Durante dicho período, cualquiera de las partes podrá dar por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad alguna.

No será válido el pacto de prueba, cuando se contrate al trabajador para desempeñar una posición que haya ocupado anteriormente en la misma empresa.

### **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: MODIFICACIÓN A LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

Las condiciones de trabajo podrán ser modificadas:

1. Por la presente Convención Colectiva y con las limitaciones previstas en el Código de Trabajo.
2. Por el mutuo consentimiento entre las partes, siempre que conste por escrito y no implique renuncia de derechos. El trabajador tiene el derecho a ser asistido y acompañado por EL 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 y cuando no implique una disminución, renuncia, dejación o adulteración de los derechos reconocidos a favor del trabajador.

### **CLÁUSULA No. 14. JORNADAS 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 diarias, la semana laborable correspondiente es de cuarenta y ocho (48) horas.
2. La duración máxima de la jornada nocturna es de siete (7) horas y la semana laborable correspondiente es de cuarenta y dos (42) horas.
3. La duración máxima de la jornada mixta es de siete horas y media (7 ½) y la semana laborable correspondiente es de cuarenta y cinco (45) horas.

El trabajo en siete (7) horas nocturnas y siete horas y media (7 ½) de la jornada mixta se remunerarán como ocho (8) horas de trabajo diurno, para lo efectos del cálculo de salario.

LA EMPRESA podrá establecer, a partir de la fecha de entrada en vigencia de la presente Convención Colectiva, y siempre que se trate de nuevos servicios, jornadas especiales que no excederán el máximo establecido contenido en la presente cláusula; para el establecimiento de estas jornadas especiales, LA EMPRESA consultará previamente y notificará a EL SINDICATO.

4. Cuando un trabajador deba prestar 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 cambios de jornadas de trabajo.

5. Jornada de trabajo es todo el tiempo que el trabajador no puede utilizar libremente por estar a disponibilidad del empleador.

El tiempo de trabajo que exceda de los límites señalados constituyen la jornada extraordinaria y será remunerada así:

- Con un veinticinco por ciento (25%) de recargo sobre el salario cuando se efectúe en el período diurno.
- Con un cincuenta por ciento (50%) de recargo sobre el salario cuando se efectúe en el período nocturno o cuando fuere prolongación de la jornada mixta iniciada en el período diurno; y
- Con setenta y cinco por ciento (75%) de recargo sobre el salario cuando la jornada extraordinaria sea prolongación de la nocturna o de la jornada mixta iniciada en el período nocturno.

6. Se computa en la jornada, como tiempo de trabajo sujeto a salario:

- a. El tiempo durante el cual el trabajador está a disposición exclusiva de su empleador.
- b. El tiempo que un trabajador permanece inactivo dentro de la jornada, cuando la inactividad sea extraña a su voluntad o a las causas legales de suspensión del contrato de trabajo; y
- c. El tiempo requerido para su alimentación dentro de la jornada, cuando por la naturaleza del trabajo se haga necesaria la permanencia del trabajador en el local o lugar donde realiza su labor. No están comprendidos en esta consideración aquellos intermedios en que el trabajador haga uso exclusivo de su tiempo.

7. Por necesidad del servicio LA EMPRESA puede solicitar al trabajador que labore fuera de su horario regular o en día de descanso.

Una vez aceptada la responsabilidad, el trabajador está obligado a prestar sus servicios como si se tratase 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 un trabajador para un trabajo planeado, la necesidad del servicio debe ser comunicada al trabajador con anticipación de por lo menos dos (2) días laborables a la fecha de ejecución del trabajo.

En cuanto a los trabajos planeados, si el trabajador se presentare a laborar en estos casos y por disposición de la empresa ya no fuera necesario el servicio o no se pudiere realizar el trabajo por causas ajenas al trabajador, le estaría reconociendo el equivalente a tres (3) horas de trabajo extraordinario.

b. Trabajos de urgencia: Son aquellos que deben realizarse por causas imprevistas, anormales o fuera del control de LA EMPRESA que hagan necesaria o conveniente una inmediata reparación. Cuando el trabajador sea llamado a su residencia para prestar un trabajo de urgencia, tendrá derecho al pago mínimo de tres (3) 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 y hasta su residencia, o en su defecto, pagará los gastos de transporte en que deba incurrir el trabajador para llegar con prontitud al puesto de servicio.

Si el trabajo de urgencia se prolongara por cuatro (4) horas o más, LA EMPRESA proporcionará los alimentos sin costo alguno para EL TRABAJADOR, 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 al de la ejecución del trabajo.

c. Cuando LA EMPRESA le solicite al trabajador que el mismo quede a disposición por un día a la semana, para ser llamado a laborar fuera de su horario regular o en su día de descanso, éste podrá ser llamado a laborar por un período de hasta ocho (8) horas. En el caso que se le llame, el tiempo se le pagará con los recargos de Ley y adicionalmente por cada tres (3) días de disponibilidad, independientemente de que sea llamado o no, se le reconocerá el pago equivalente a once puntos cinco (11.5) horas de trabajo regular.

9. LA EMPRESA está obligada a conceder a sus trabajadores períodos de descanso dentro de la jornada para reponer sus fuerzas. Este descanso se establecerá según la jornada de trabajo con un equivalente de sesenta (60) minutos entre sus horas de inicio y finalización. Los trabajadores que por la naturaleza de sus funciones deban 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. Se excluyen de esta consideración aquellos intermedios en que el trabajador haga uso exclusivo de su tiempo.

10. Se establecen dos horarios básicos: De las 08:00 a 12:00 meridiano y de 13:00 a las 17:00 y de las 07:00 a 12:00 meridiano y de 13:00 a las 16:00. No obstante, los centros de trabajo que por la naturaleza de sus funciones sirvan turnos distintos y rotativos, mantendrán los horarios que se hayan establecido en los respectivos contratos de los trabajadores.

## **CLÁUSULA No. 15: VACACIONES**

Las vacaciones se regirán por las siguientes reglas:

1. Todo trabajador tiene derecho a un descanso anual remunerado de treinta (30) días por cada once (11) meses continuos de trabajo, a razón de un día por cada once (11) días al servicio del empleador.

Para los efectos del cómputo del tiempo servido que da derecho a vacaciones, se contará la duración de los descansos semanales, días de fiesta o duelo nacional, licencia por enfermedad dentro de los límites establecidos en el artículo 200 del Código de Trabajo, los casos descritos en el artículo 208 del Código de Trabajo u otras interrupciones expresamente autorizadas por el empleador.

2. Todo trabajador tiene derecho a que se le programen y se le concedan sus vacaciones anuales, en el período correspondiente.

3. Con sujeción a lo dispuesto en el Código de Trabajo, el goce de las vacaciones no se señalará en una fecha que sea en más de tres (3) meses posteriores a aquella en que el interesado adquirió su derecho a las mismas.

Sin embargo, por razones especiales del servicio, el empleador, de común acuerdo con el trabajador, podrá posponer las vacaciones hasta por un máximo de dos (2) años.

4. Las vacaciones se remunerarán mediante el pago de un (1) mes de salario cuando la remuneración se hubiere convenido por mes. Si el salario incluye primas, comisiones u otras sumas variables, o el trabajador hubiere recibido aumento de salario, se pagará el promedio de salarios ordinarios y extraordinarios.

5. Al momento de terminar por cualquier causa la relación de trabajo, se le liquidarán al trabajador, las vacaciones vencidas y los días de vacaciones proporcionales a que tenga derecho. El trabajador cuya relación termine antes de completarse el período de once (11) meses de trabajo continuo tendrá derecho al pago de vacaciones proporcionales a razón de un (1) día por cada once (11) días al servicio del empleador.

6. Si el trabajador se hospitalizare por enfermedad o accidente, durante el tiempo en que disfrute de vacaciones, el lapso que dure dicha hospitalización y la incapacidad posterior no se considerará parte de las vacaciones y se imputará a la licencia por enfermedad inculpable, posponiéndose la fecha de cese de las vacaciones por el tiempo de duración de la hospitalización. Para los efectos de este artículo debe notificarse al empleador el hecho de la hospitalización, dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha en que ocurrió. La dilación en el aviso hará que sólo se aplique el beneficio anterior desde el día siguiente de la notificación.

7. La suma que deba percibir el trabajador en concepto de vacaciones será pagada con tres (3) días de anticipación respecto de la fecha en que comience a disfrutar del descanso anual.

8. LA EMPRESA conviene en que los casos de miembros del Comité Ejecutivo Nacional (CEN) del SINDICATO con licencias permanentes concedidas según cláusula 92 de esta Convención Colectiva, y miembros del CEN con licencias para realizar comisiones sindicales

establecidas en la cláusula 94, tendrá derecho de posponer el disfrute del tiempo de vacaciones hasta por dos (2) periodos, como dispone en el artículo 59 del Código de Trabajo. Esta condición abarca a los delegados o representantes sindicales.

9. Cuando el último día laborable sea viernes, las vacaciones comenzarán el día lunes siguiente.

10. Los miembros del Comité Ejecutivo Nacional (CEN) y los Seccionales, disfrutarán del tiempo de vacaciones cuando finalice su período por el cual fueron elegidos, salvo que el Directivo de que se trate y LA EMPRESA hayan convenido que éste haga uso de sus vacaciones en un periodo distinto al indicado en esta cláusula.

11. Para el pago del salario de vacaciones se computará todos los emolumentos recibidos por el trabajador (horas extras, décimo tercer mes, décimo tercer mes mejorado, aguinaldo, bonificación, participación de las utilidades).

#### **CLÁUSULA No. 16: NOTIFICACIÓN DE DESPIDO**

LA EMPRESA comunicará por escrito al trabajador 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 de los dos (2) días siguientes a la notificación.

#### **CLÁUSULA No. 17: RENUNCIA SIN CAUSA JUSTIFICADA**

El trabajador podrá dar por terminada la relación de trabajo, sin causa justificada, mediante notificación escrita según lo establecido en el artículo 222 del Código de Trabajo.

#### **CLÁUSULA No. 18: RENUNCIA CON CAUSA JUSTIFICADA**

Son justas causas que facultan al trabajador para dar por terminada la relación de trabajo, con derecho a percibir el importe de la indemnización por despido injustificado, cuando así lo determine el tribunal competente, las establecidas en el artículo 223 del Código de Trabajo.

#### **CLÁUSULA No. 19: PRIMA DE ANTIGÜEDAD**

Las partes convienen en que LA EMPRESA continuará calculando y liquidando la prima de antigüedad conforme el artículo 224 del Código de Trabajo.

Durante la relación laboral, los trabajadores podrán comprometer las sumas acumuladas a su favor en concepto de prima de antigüedad, en garantía para la adquisición de bienes inmuebles o viviendas, previa comprobación de tal finalidad.

## **CLÁUSULA No. 20. MUTUO CONSENTIMIENTO (MUTUO ACUERDO)**

LA EMPRESA y el trabajador podrán dar por terminada la relación de trabajo por Mutuo Consentimiento en cualquier tiempo y de conformidad con las disposiciones del Código de Trabajo y de esta Convención Colectiva de Trabajo.

Queda entendido que la terminación de la relación de trabajo por mutuo consentimiento requiere de la libre voluntad tanto del trabajador como del empleador. La misma deberá constar por escrito y no debe implicar renuncia de derechos.

El trabajador tiene el derecho a ser asistido y acompañado por EL SINDICATO o un representante designado.

LA EMPRESA entregará junto con el Mutuo Acuerdo el desglose de la liquidación a pagar, la cual podrá verificar el trabajador ante EL SINDICATO.

LA EMPRESA se compromete a revisar cualquier reclamo de los derechos adquiridos e irrenunciables pagados al trabajador en caso de que considere que existe diferencia a su favor.

## **CLÁUSULA No. 21: GASTOS DE LICENCIA COMERCIAL**

LA EMPRESA conviene en apoyar a los trabajadores que por la naturaleza de su puesto de trabajo requieran manejar los vehículos de LA EMPRESA, en el costo de renovación de la licencia de conducir comercial tipo D ante la Institución Pública o Privada que expida dicho documento.

En caso que EL TRABAJADOR al momento de la renovación de su licencia requerida por LA EMPRESA decida ampliar su cobertura, la empresa solo reconocerá el costo que correspondería a la renovación.

En caso que EL TRABAJADOR tenga que ampliar la cobertura de su licencia por la prestación de su servicio, LA EMPRESA cubrirá los costos de estos trámites.

Este beneficio se otorgará a los trabajadores cuyas relaciones de trabajo sean por tiempo indefinido, luego de concluido el periodo probatorio.

## **CLÁUSULA No. 22: PAGO DE INFRACCIONES DE TRÁNSITO**

LA EMPRESA conviene en cancelar todas las infracciones de tránsito que le impongan a los trabajadores que por la naturaleza de sus puestos de trabajo requieran manejar los vehículos de la empresa y que sean de naturaleza no imputables a éstos, pero sin limitarse a:

1. Llantas lisas
2. Sin gato (elevador mecánico o hidráulico)
3. Sin extintor

4. Sin triángulo, conos
5. Luces o frenos defectuosos
6. Sin llanta de repuesto
7. Placa única no actualizada
8. Formato único y definitivo para accidentes de tránsito menor
9. Manual de Reglamento de Tránsito
10. Otros (daños mecánicos, póliza de seguro vehicular).

LA EMPRESA pondrá a disposición de EL TRABAJADOR vehículos que cumplan con las condiciones mecánicas y normas establecidas para la libre circulación por la Autoridad del Tránsito y Transporte Terrestre (ATTT). Es responsabilidad del trabajador revisar el vehículo antes de salir e informar por escrito a los representantes de LA EMPRESA, cualquier condición registrada que sea contraria a las consideraciones antes señaladas.

### **CLÁUSULA No. 23. SALARIO Y NORMAS PROTECTORAS**

Salario es la retribución que el empleador debe pagar al trabajador con motivo de la relación de trabajo.

El salario se regirá por las siguientes reglas:

1. LA EMPRESA se compromete a observar fielmente todas las normas protectoras del salario establecidas en la ley laboral.
2. LA EMPRESA conviene en reconocer y garantizar el principio de igualdad de salario, según el cual, a trabajo igual al servicio del mismo empleador, desempeñando el puesto, jornada, condiciones de eficiencia y tiempo de servicio iguales, corresponde igual salario, según se determina en el Código de Trabajo.
3. El salario convenido 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 y la presente Convención Colectiva de Trabajo.
4. El salario se pagará directamente al trabajador o, en caso de incapacidad o ausencia, a la persona de su familia que él o ella autorice por escrito.
5. Todo trabajador tiene derecho a la libre disposición de su salario. Se exceptúan las deducciones y retenciones autorizadas en la Ley.
6. El salario solamente podrá fijarse por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día u hora).
7. 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 extraordinarias.
8. Es entendido que se aplicarán todas las normas protectoras relativas al salario, establecidas en el Código de Trabajo.
9. El empleador debe consignar en sus registros de salarios o planillas, por separado, lo que a cada uno de sus trabajadores corresponda en concepto de trabajo ordinario, trabajo extraordinario y en concepto de primas o comisiones, si las hubiere.

10. El salario pactado no podrá ser reducido por ninguna circunstancia, ni aun mediando el consentimiento del trabajador, salvo en los casos de crisis económica grave de carácter nacional, caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobados por las autoridades administrativas de trabajo, que se ponga en peligro la existencia de la fuente de trabajo, en los términos contemplados en el Código de Trabajo.

#### **CLÁUSULA No. 24. DESCANSO PARA ALIMENTACIÓN**

LA EMPRESA mantendrá el régimen sobre la media hora para alimentación y, a este efecto, le reconocerá a los trabajadores que laboren en turnos rotativos y que no puedan hacer uso de media hora diaria para alimentación, por estar a disponibilidad de LA EMPRESA, como compensación remunerada, hasta quince (15) días anuales, a razón de un (1) día de descanso por cada dieciséis (16) medias (1/2) horas de trabajo efectivo acumuladas.

LA EMPRESA hará arreglos para que el trabajador que haya acumulado este tiempo lo cobre en tiempo efectivo al finalizar el período de vacaciones de cada trabajador.

El cómputo se entenderá de esta forma: 16 medias (1/2) horas es igual a un (1) día de trabajo; un día de trabajo es igual a ocho (8) horas; quince (15) días de trabajo por ocho (8) horas es igual a ciento veinte (120) horas, que multiplicadas por la tasa horaria es igual al monto total.

El disfrute total del tiempo acumulado se dará complementariamente al período de vacaciones, entendiéndose que este disfrute se dará en tiempo efectivo similar a las horas fraccionadas de tiempo acumulado o en dinero en efectivo resultante de la conversión de las horas efectivamente acumuladas por la tasa horaria vigente.

También podrá fraccionarse este tiempo acumulado, en común acuerdo entre el trabajador y el empleador, siempre y cuando no resulte este fraccionamiento en dobles guardias, ni sobretiempo por esta causa.

#### **CLÁUSULA. No. 25: DESCANSO ENTRE JORNADAS**

LA EMPRESA está obligada a conceder a sus trabajadores el período de descanso normal que necesitan para reponer sus fuerzas, de conformidad con las siguientes reglas establecidas en el Código de Trabajo:

1. La jornada de trabajo tendrá un periodo de descanso no menor de media (1/2) hora, ni mayor de dos (2) horas. Sin embargo, en casos de jornadas nocturnas o mixtas, el empleador y el trabajador podrán convenir en distribuir dichos descansos, sin exceder los límites de la jornada correspondiente, de manera que no se interrumpa la producción.
2. Las jornadas y turnos se fijarán de modo que no causen variaciones indebidas en el número de horas destinadas por los trabajadores a descanso, comidas y vida familiar.

3. Si con motivo de turnos rotativos, o por cualquier otra razón prevista en la Ley, hubiese necesidad de que un trabajador preste servicios durante las jornadas diurnas y nocturnas consecutivas, el empleador está obligado a hacer los arreglos necesarios, de modo que el trabajador disponga al menos de doce (12) horas continuas para retirarse a descansar.

### **CLÁUSULA No. 26: DESCANSO EN DÍA DE FIESTA O DUELO NACIONAL**

El descanso en días de fiesta o duelo nacional, decretado por el Órgano Ejecutivo 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 y 5 de noviembre
6. El 10 y 28 de noviembre
7. El 8, 20 y 25 de diciembre
8. El día que tome posesión el elegido nuevo presidente de la República.

Si el Órgano Ejecutivo traslada a otra fecha uno de los días declarados como día de descanso obligatorio, el descanso se dará el día puente que determine el Órgano Ejecutivo.

Cuando un trabajador tenga que laborar en alguno de los días expuestos en esta cláusula, se procederá de acuerdo a lo establecido en el Código de Trabajo.

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

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 un trabajador, éste tendrá derecho a que se le conceda cualquier otro día de la semana correspondiente como compensación.

### **CLÁUSULA No. 28: REMUNERACIÓN DEL TRABAJO EN DÍA DOMINGO**

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 del trabajador a disfrutar de otro día de descanso.

El trabajo en el día en que deba darse como compensación al trabajador 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. 29: TRABAJO EN DÍA DE FIESTA O DUELO NACIONAL**

El trabajo en día de fiesta o duelo nacional se pagará con un recargo del ciento cincuenta por ciento (150%) sobre el salario de la jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio del derecho del trabajador a que se le conceda como compensación cualquier otro día de descanso en la semana. El recargo del ciento cincuenta por ciento (150%) incluye la remuneración del día de descanso.

Cuando el trabajador preste servicios en el día en que deba dársele libre por haber laborado en día de fiesta o duelo nacional, se le remunerará con un cincuenta por ciento (50%) de recargo sobre la jornada ordinaria de trabajo.

Se pagará con un cincuenta por ciento (50%) de recargo por trabajo prestado en los días libres del trabajador por razón de jornadas semanales inferiores a seis (6) días, si el trabajo se realiza en la jornada diurna, y con setenta y cinco por ciento (75%) de recargo si ocurre en la jornada mixta o nocturna.

En los casos previstos en artículo 47 del Código de Trabajo, el recargo por trabajo en día de fiesta o duelo nacional se regirá por el recargo dispuesto en el párrafo primero de esta cláusula y el recargo por el trabajo en el lunes siguiente o en el día que se concede como compensación, será de un cincuenta por ciento (50%) sobre el salario de la jornada ordinaria.

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

Conforme a lo dispuesto en el artículo 50 del Código de Trabajo vigente a la firma de esta Convención Colectiva, cuando el trabajo en los días domingos, de fiesta o duelo nacional se hiciera en exceso de los límites legales, para el cálculo de los recargos, primero se aplicará al salario el recargo por trabajo en domingo, días de fiesta o duelo nacional, al resultado se agregará entonces el recargo que corresponda por las horas excedentes. Igual principio regirá en cualquier otro caso donde proceda la aplicación de varios recargos.

### **CLÁUSULA No. 31: TRANSPORTE AL SITIO DE TRABAJO**

LA EMPRESA proporcionará transporte de ida y vuelta a sus trabajadores, pero no necesariamente conductor, cuando así se requiera para la ejecución de los trabajos que se le asignen. Cuando no sea posible proporcionar dicho transporte, LA EMPRESA, le pagará al trabajador el costo del transporte.

Es entendido que LA EMPRESA no proporcionará transporte al trabajador desde su residencia al área habitual de trabajo, salvo en los casos en que ello se haya pactado expresamente en esta Convención Colectiva de Trabajo por razón de la ubicación del área de trabajo.

LA EMPRESA se hará cargo del transporte en aquellos casos especiales determinados por LA EMPRESA en que por razón del aislamiento de los lugares y de las horas extraordinarias en que deba prestarse el servicio resulte necesario transportar al personal hasta o desde su residencia, previa aprobación del jefe inmediato. En este último caso, cuando no sea posible proporcionar el transporte al trabajador, LA EMPRESA le pagará el costo de dicho transporte.

Cuando por razón de seminarios organizados por LA EMPRESA, se les proporcionará el transporte a aquellos trabajadores que participen en el mismo, siempre que se realice fuera de su Centro de Trabajo.

### **CLÁUSULA No. 32: DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO**

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

Después de dos (2) años continuos de servicios el empleador no podrá dar por terminada la relación de trabajo por tiempo indefinido sin que medie una causa justificada prevista en el Código de Trabajo y según las formalidades de éste.

Son causas justificadas que facultan al empleador a dar por terminada la relación de trabajo las establecidas en el artículo 213 del Código de Trabajo.

En los casos en que LA EMPRESA haga uso de su facultad legal de dar por terminada unilateralmente la relación de trabajo tratándose de trabajadores que tengan menos de dos años de servicios continuos, LA EMPRESA a su opción deberá notificarle al trabajador con treinta días de anticipación o abonarle la suma correspondiente al preaviso, conforme lo contempla el artículo 212 del Código de Trabajo. En todo caso, LA EMPRESA le hará entrega al trabajador del cheque correspondiente al pago de sus prestaciones al momento en que le comunique el despido. Por su parte, el trabajador está obligado a devolver a LA EMPRESA, a más tardar al día hábil siguiente de la fecha del despido, los uniformes, herramientas y otros implementos de trabajo que le hayan sido entregados para el ejercicio de sus funciones, los cuales las partes reconocen que son propiedad de LA EMPRESA.

### **CLÁUSULA No. 33: ENTRENAMIENTO PARA PERSONAL DE ÁREAS DE ALTO RIESGO**

LA EMPRESA brindará entrenamiento especial, de acuerdo a 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 entrenamiento especial, por nueva tecnología, cambios o nuevos métodos de trabajo, al personal que ya esté laborando en áreas de alto riesgo.

Si a un trabajador se le asigna una acción específica, y luego de una evaluación del riesgo se determina que dicha acción, por motivos de seguridad, requiere de asistencia para mitigar dicho riesgo, el trabajador debe solicitar apoyo para la ejecución de dicha acción.

El trabajador de nuevo ingreso deberá pasar un período de entrenamiento y capacitación antes de ejecutar la labor de Alto Riesgo.

Los trabajadores se comprometen a participar activamente de los programas de capacitación, cuando éstos se ofrezcan durante sus respectivas jornadas de trabajo.

### **CLÁUSULA No. 34: CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO**

LA EMPRESA mantendrá en todas las instalaciones las condiciones mínimas de trabajo tal como se establece en la presente Convención Colectiva de Trabajo.

LA EMPRESA notificará a los trabajadores las llamadas urgentes que reciban de sus familiares y procurará facilitarle el transporte, cuando la urgencia lo amerite, para trasladarse al lugar más próximo donde haya disponible una ruta de transporte colectivo. Queda entendido que el trabajador deberá comunicar a su superior inmediato la naturaleza de la urgencia, con el objeto de obtener la correspondiente autorización para ausentarse de LA EMPRESA

### **CLÁUSULA No. 35: TRABAJOS EN ÁREAS INHÓSPITAS**

Se reconocerá un sobresueldo de treinta por ciento (30%) diarios a los trabajadores que laboren en áreas de difícil acceso e inhóspitas por períodos prolongados de tiempo. Se entiende por área inhóspita aquella que no cuenta con los servicios básicos (acueductos, electricidad, facilidades sanitarias), y por área de difícil acceso aquellas cuyo alejamiento del centro urbano más próximo requiere un tiempo de recorrido superior de dos (2) horas, por vía terrestre (vehículo de doble tracción), fluvial o marítima.

El reconocimiento de este incentivo está sujeto a las siguientes condiciones:

- a. Se otorgará cuando las funciones en el área se realicen de forma ininterrumpida en estas áreas o cuando el desplazamiento se efectúe por un mínimo de dos (2) días continuos, con un acumulado mínimo de treinta (30) días en el año calendario, entendiéndose desde la fecha de inicio de este Convenio Colectivo y finalizando en diciembre de cada año.
- b. Se otorgará independientemente del trabajo que realice el trabajador y se reconocerá tanto a los trabajadores de planta como a los contratados temporalmente.
- c. Queda entendido que no lo recibirá el personal reclutado en el área, independientemente del trabajo que realice y de su status (permanente o eventual).
- d. Se suprimirá cuando las áreas pierdan su característica de inhóspitas y de difícil acceso.
- e. Cuando un trabajador deje de laborar en el área respectiva, lo dejará de percibir sin que esto signifique desmejoramiento en las condiciones de trabajo.
- f. El personal que sea trasladado en forma permanente o temporal a otra área de trabajo dejará de percibirlo y recibirá los viáticos correspondientes, de acuerdo con lo establecido en la cláusula pertinente de esta Convención Colectiva de trabajo.

LA EMPRESA establecerá el procedimiento para la aplicación de este incentivo económico.

### **CLÁUSULA No. 36: DE LA MOVILIDAD Y LOS TRASLADOS**

La movilidad es el acto por medio del cual a un trabajador se le solicita realice funciones distintas a la que venía realizando, asignándolo a una posición clasificada igual o superior y la misma será reglamentada conforme lo establece el artículo 197-A del Código de Trabajo vigente.

La movilidad podrá ser de duración temporal o permanente.

- Cuando la movilidad sea temporal, por siete (5) días o más, el trabajador que reemplace totalmente al superior, recibirá de empleador una bonificación que no será inferior a los niveles de salarios básicos de la posición reemplazada, durante el tiempo que desempeñe la posición sujeta a reemplazo, siempre que se le asignen más del veinticinco por ciento (25%) de las funciones del trabajador reemplazado.

Queda entendido, que, en el caso de la movilidad temporal, concluida la causa que motivó el reemplazo EL TRABAJADOR regresará a su salario y condiciones laborales anteriores, sin que ello signifique de ninguna forma, desmejoramiento de su salario ni de sus condiciones de trabajo.

- La movilidad funcional permanente se entenderá como un traslado, y el trabajador recibirá el salario básico superior correspondiente a la nueva posición, conforme

a la clasificación de puestos o, en su defecto, a los niveles de salario acostumbrados en LA EMPRESA. El trabajador será designado por méritos, capacidades, conocimientos, preparación y ejecutorias, o mediante concurso interno.

Para estos efectos, cualquier caso de reemplazo deberá constar formalmente en el expediente personal de cada trabajador que llegare a ejercer el reemplazo temporal dentro del concepto de movilidad funcional.

De acuerdo a sus necesidades y a lo establecido en los contratos de trabajo, LA EMPRESA podrá efectuar traslados dentro del territorionacional, ya sea por razones de servicio, por instrucciones administrativas o por prescripción de las autoridades médicas de riesgos profesionales. LA EMPRESA se compromete a no desmejorar las condiciones laborales y económicas, de los trabajadores que aceptasen dichos traslados.

Cuando el trabajador sea trasladado a otra provincia o ciudades distantes que haga indispensable el cambio de residencia del trabajador, los gastos de transporte serán de cargo de LA EMPRESA, así como los de los dependientes que vivan con él, y estuvieren a su amparo al momento de celebrarse el contrato de trabajo. Quedan igualmente a cargo de LA EMPRESA los gastos de transporte, cuando el trabajador tenga necesidad de retornar a su residencia de origen por haberse terminado la relación de trabajo.

Cuando por motivo de remodelaciones mayores sea necesario trasladar temporalmente al trabajador a otro centro de trabajo, por un término mayor a treinta (30) días, LA EMPRESA realizará, en los casos en que aplique, un reconocimiento al trabajador para compensar el gasto excedente causado en concepto de transporte, por la distancia entre el centro de trabajo habitual al nuevo centro asignado temporalmente.

Se exceptúan los traslados de los directivos o representantes sindicales, cuando no estuviere comprendido dentro de sus obligaciones o si estándolo impida o dificulte el ejercicio del cargo sindical, según lo previsto en el artículo 383 de este Código.

### **CLÁUSULA No. 37: ASCENSOS Y VACANTES**

Todo trabajador tiene derecho a que se le tome en cuenta para un ascenso dentro de LA EMPRESA.

En caso de vacante, LA EMPRESA preferirá en igualdad de condiciones de eficiencia e idoneidad, al trabajador de planta o por tiempo indefinido con mayor antigüedad, a los panameños respecto a los que no lo sean, y a los sindicalizados respecto de quienes no lo están.

LA EMPRESA continuará aplicando el sistema de concursos de vacantes tomando para ello las consideraciones anteriormente expuestas.

Para cubrir dichas vacantes, LA EMPRESA realizará las convocatorias para la participación de los trabajadores y en dicha convocatoria informará: la posición, sus principales responsabilidades, el conocimiento y educación requerido, y demás requisitos que deban tener los candidatos. Inicialmente se determinará cuáles son los solicitantes que cumplen los requisitos exigidos para el puesto, para luego pasar a una fase de evaluación y selección, en la cual se determinarán mediante el sistema de puntaje los méritos de cada candidato. Previo a la selección, los participantes tendrán derecho a solicitar que se le informe cuál es el rango mínimo de la banda salarial para la posición.

LA EMPRESA comunicará a los trabajadores el resultado del concurso y a aquel que no resulte favorecido, podrá solicitar una retroalimentación con el fin de identificar áreas de mejoras para futuras oportunidades de crecimiento profesional.

Al trabajador que haya sido ascendido a una posición superiormente clasificada se le reconocerá el salario de la nueva posición.

### **CLÁUSULA No. 38: AUSENCIAS JUSTIFICADAS**

Son ausencias justificadas las que resulten de los siguientes hechos:

1. Enfermedad debidamente comprobada mediante certificado médico válido. El tiempo que dure la ausencia del trabajador por la enfermedad no profesional se remunerará con cargo al fondo de licencia por enfermedad de que trata el artículo 200 del Código de Trabajo.

El plazo para entregar el certificado médico será: Inmediatamente el trabajador se reintegre a sus labores de acuerdo a lo establecido en el Artículo 14 del Reglamento Interno vigente o a más tardar el día hábil siguiente a aquel en el que el colaborador se reintegre a sus funciones.

Los Trabajadores que laboren en áreas inhóspitas o remotas en que no haya acceso a un centro de salud no tendrán que presentar certificación médica cuando se ausenten de sus labores por tres

(3) días debido a enfermedad. En este caso, deberán dar aviso a través de un compañero o de otra forma de la ausencia y su causa al jefe inmediato.

2. Duelo por muerte de cónyuge, o compañero (a) conviviente, padres, hijos, hermanos, nietos o abuelos por cinco (5) días laborables.

Esta ausencia se justificará mediante la entrega de la constancia de defunción.

3. Duelo por muerte de cuñados, suegros, sobrinos, primos o tíos, por tres (3) días laborables.

Esta ausencia se justificará mediante la entrega de la constancia de defunción.

4. Matrimonio, por cuatro (4) días laborables a partir de la fecha del evento.

El trabajador deberá entregar al momento de su reincorporación, una copia del certificado de matrimonio al empleador, a efectos de justificar su ausencia.

5. Nacimiento de un hijo, por tres (3) días laborables a partir de la fecha de alumbramiento. En caso de un parto con complicaciones, debidamente comprobada, se le otorgará dos (2) días laborables adicionales.

El trabajador deberá entregar copia del acta o certificación de nacimiento al empleador, con el fin de justificar su ausencia.

6. Permisos concedidos por el jefe inmediato, por grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose por calamidad doméstica lo establecido en la cláusula 54 de esta convención colectiva de trabajo.

7. Asistencia al sepelio 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.

El Trabajador debe notificar con anticipación suficiente a su jefe inmediato, el motivo y la duración de su ausencia; sin embargo, en caso de que la ausencia sea derivada de una situación imprevista o que por la gravedad del hecho que la origina no le sea factible al trabajador dar anticipadamente el aviso al empleador, tal como es el caso de las ausencias descritas en los numerales 1, 2, 3 y 5 de ésta cláusula, éste deberá notificar el suceso lo más rápido posible y en ningún caso con un retraso mayor de dos (2) días laborables luego de ocurre el evento que motiva la ausencia.

### **CLÁUSULA No. 39: LICENCIAS**

Licencia es un permiso especial que puede ser o no remunerado por medio del cual LA EMPRESA faculta al trabajador a inasistir a sus labores por el tiempo que dure ésta. El trabajador deberá indicar por escrito los motivos, razones o causas de dicha solicitud. El trabajador conserva el derecho a ser reincorporado a su posición habitual una vez vencido el tiempo de licencia.

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

1. El trabajador deberá solicitar la licencia por lo menos con veinticuatro (24) horas de anticipación a la fecha en la cual se acogerá a la misma cuando la licencia sea igual o inferior a cuatro (4) días; en este caso, la empresa responderá a la solicitud presentada por el trabajador a más tardar a las veinticuatro (24) horas de haber formulado el trabajador la solicitud; cuando la licencia sea superior a cuatro (4) días el trabajador deberá presentar la solicitud de licencia por lo menos con setenta y dos (72) horas de anticipación; en éste caso, la empresa responderá a la solicitud presentada por el trabajador a más tardar a las cuarenta y ocho (48) horas de haber éste formulado la solicitud.

2. 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 el trabajador que la solicita.
3. Que **LA EMPRESA** consiga un reemplazo para el trabajador durante el período de licencia, en aquellos casos en que a juicio del superior jerárquico se requiera reemplazarlo.
4. Toda licencia, una vez concedida, no podrá ser revocada, ni renunciada a menos que exista probada justificación para ello.
5. En los casos en que resulte imposible solicitar la licencia con anticipación, por la ocurrencia súbita e imprevista del hecho que motiva la solicitud, el trabajador deberá 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.

#### **CLÁUSULA No. 40: FONDO DE LICENCIA POR INCAPACIDAD**

LA EMPRESA dará cumplimiento al artículo 200 del Código de Trabajo, según el cual desde el momento que se inicie el contrato de trabajo, el trabajador comenzará a crear un fondo de licencia por incapacidad, que será de doce (12) horas por cada veintiséis (26) jornadas servidas o ciento cuarenta y cuatro (144) horas al año, y del cual podrá disfrutar total o parcialmente con goce de salario completo, en caso de enfermedad o accidente no profesional comprobado. Dicha licencia podrá acumularse hasta por dos (2) años seguidos y ser disfrutada en todo o en parte durante el tercer año de servicio.

Si agotado el fondo anterior se prolongare la licencia por incapacidad, el trabajador que tenga 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 del Seguro Social y su salario ordinario, desde el momento en que el trabajador se haya acogido a dicho subsidio y hasta por un término máximo de seis (6) meses, a razón de un (1) mes por cada año de servicios continuos. Los trabajadores que cuenten con seis (6) años o más continuos de servicio en LA EMPRESA, tendrán derecho a seguir recibiendo la diferencia antes señalada hasta por seis (6) meses más, de ser necesario, a razón de un (1) mes por cada año de servicio continuo.

#### **CLÁUSULA No. 41: CONVENIO DE ANTICIPO DE SALARIO POR INCAPACIDAD DE RIESGO PROFESIONAL**

**Primero:** LA EMPRESA, se compromete a otorgar un anticipo de salario al trabajador que así lo solicite por incapacidad de riesgos profesionales en exceso de quince (15) días y hasta el equivalente de tres (3) meses del salario base.

**Segundo:** EL TRABAJADOR se obliga a rembolsar íntegramente el anticipo de salario otorgado por LA EMPRESA, una vez reciba el pago por parte de la Caja del Seguro Social, producto de la incapacidad por riesgos profesionales. En caso de no rembolsar la totalidad del anticipo, LA EMPRESA le descontará de su salario, el anticipo de salario en cinco quincenas consecutivas hasta completar el pago del anticipo otorgado por LA EMPRESA.

**Tercero:** Los casos excepcionales en los cuales EL TRABAJADOR no pueda solicitar el anticipo por razones de imposibilidad físico-motora, se coordinará con la persona designada, anticipadamente por EL TRABAJADOR, para el trámite contemplado en esta Convención Colectiva. La aceptación de las condiciones obliga al cumplimiento de las mismas.

#### **CLÁUSULA No. 42: LICENCIA POR GRAVIDEZ**

Toda trabajadora en estado de gravidez gozará de un descanso forzoso retribuido del mismo modo que su trabajo, durante las seis (6) semanas que preceden al parto y las ocho (8) semanas siguientes al mismo.

Si hubiera retraso en el parto, la trabajadora tendrá derecho a que se le concedan, como descanso remunerado, las ocho (8) semanas siguientes al mismo.

LA EMPRESA cubrirá la diferencia entre el subsidio económico que otorga la Caja del Seguro Social por maternidad y la retribución que conforme al artículo 107 del 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 artículo 110 del 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 atienda.

En los casos previstos en la presente cláusula no se 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 Capítulo II del Título III, artículos 104 al 116 del Código de Trabajo. El Reglamento Interno de Trabajo regulará el ejercicio de esta cláusula.

### **CLÁUSULA No. 43: LICENCIAS POR ESTUDIOS**

La licencia por estudios es el derecho que se concede a los trabajadores para asistir, enviados por LA EMPRESA, o mediante cupos o becas gestionadas por LA EMPRESA o por EL TRABAJADOR, ante alguna institución debidamente reconocida por las Autoridades Educativas Nacionales correspondientes, a cursos de adiestramiento dentro o fuera del país, en asuntos relacionados con sus funciones y los servicios que presta a LA EMPRESA.

Cuando se trate de cupos gestionados directamente por LA EMPRESA, EL TRABAJADOR queda exento del pago de dicho costo. Por su parte, cuando se trate de cupos gestionados directamente por EL TRABAJADOR, cuyo contenido se encuentre asociado a sus funciones, esté podrá someter el curso a valoración de LA EMPRESA para que ésta determine la viabilidad o no de apoyarlo con los costos del adiestramiento y las condiciones aplicables.

Al beneficiario LA EMPRESA le concederá licencia remunerada por el tiempo que duren los estudios. En todo caso el trabajador beneficiado se obliga para con LA EMPRESA a reintegrarse a su puesto de trabajo a la terminación del curso, seminario o beca.

Queda entendido que es potestad de LA EMPRESA autorizar dicha licencia por estudio y el trabajador beneficiado, deberá transmitir los conocimientos adquiridos al resto de sus compañeros, de acuerdo a programas que indicará LA EMPRESA.

### **CLÁUSULA No. 44: 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, aprobadas por los ministerios o instituciones autónomas respectivos; o designado para integrar una comisión especial del Gobierno Central o para formar parte de un jurado de conciencia.
2. 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 el trabajador.
3. 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.
4. 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.
5. Las que resulten de grave calamidad doméstica.

a. Cuando un trabajador sufra una grave calamidad doméstica debidamente comprobada, LA EMPRESA concederá una licencia remunerada por el tiempo necesario para atender la acción que la motiva.

b. La licencia se concederá de acuerdo a la gravedad del hecho, entendiéndose que éste deberá ser de tal naturaleza que haga imposible la asistencia del trabajador a sus labores.

Para los efectos de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la calamidad doméstica debe entenderse como la desgracia o infortunio en el hogar o en la familia, cuya gravedad impida necesariamente al trabajador asistir a sus labores, tales como la muerte de sus padres, de un hijo o hija, incendio o destrucción del hogar, etc. En tal sentido, el evento debe ser de importancia, grave y estar debidamente acreditado.

El trabajador debe comunicar a LA EMPRESA de la ocurrencia del hecho que constituye la calamidad doméstica en el término de dos (2) días, contados a partir de la ocurrencia de la misma y si fuera imposible, una vez se reintegre a sus labores.

#### **CLÁUSULA No. 45: LICENCIA POR RIESGOS PROFESIONALES**

Todo trabajador tiene 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, 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 un trabajador no estuviere amparado por el seguro obligatorio contra riesgos profesionales de la Caja del 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 al trabajador que dejó de desempeñarla por haber sufrido algún riesgo profesional, siempre que dicho trabajador no haya recibido indemnización por incapacidad absoluta permanente ni hubiere transcurrido un año a partir de la fecha en que quedó incapacitado.

Cuando el trabajador no pueda desempeñar su trabajo primitivo, se aplicará lo establecido en el artículo 327 del Código de Trabajo.

Cuando un trabajador cuya condición de salud haya sido diagnosticada como de alto riesgo

y que en uso de una licencia por incapacidad resultante de riesgo profesional, le sea dificultoso, debido a la naturaleza de su lesión y 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.

LA EMPRESA, hará su mejor esfuerzo para ayudar con el transporte a los demás trabajadores que estén en uso de licencia por incapacidad resultante de un riesgo profesional, siempre que la gravedad de la lesión les impida movilizarse por sus propios medios.

#### **CLÁUSULA No. 46: LICENCIA SIN SUELDO**

Las licencias sin sueldo son aquellas que se conceden a petición del trabajador, sin derecho a remuneración.

Estas licencias se conceden en los siguientes casos:

1. Todo trabajador puede 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 Vicepresidencia de Gestión Humana 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.
2. Cuando un trabajador haya sido designado para desempeñar una comisión o cargo público en la estructura gubernamental por un término no menor a seis (6) meses ni mayor de dos (2) años, o haya sido elegido para ocupar un 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.
3. A los directivos y a los funcionarios de las organizaciones sociales para el desempeño de una comisión sindical hasta por un término de cinco (5) años, conservando también el derecho de reintegro, dentro del plazo fijado, con todos los derechos derivados de sus respectivos contratos, conforme lo establece el numeral 17 del artículo 128 del Código de Trabajo, salvo que se trate de un miembro del Comité Ejecutivo Nacional (CEN) que por virtud de la presente Convención Colectiva, se encuentre en goce de una licencia sindical remunerada de conformidad con lo establecido en la cláusula 58.
4. El trabajador conservará el derecho al reintegro y éste deberá reintegrarse inmediatamente a su puesto de trabajo, una vez culmine el término de la licencia que le haya sido concedida por LA EMPRESA.
5. Toda licencia, una vez concedida, no podrá ser revocada, ni renunciada a menos que exista probada justificación para ello.

#### **CLÁUSULA No. 47: LICENCIAS SINDICALES**

LA EMPRESA otorgará, con todos los derechos que emanen del contrato de trabajo, licencia remunerada al Secretario General de EL SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ELECTRICA Y SIMILARES y a un (1) trabajador que sea miembro de Comité Ejecutivo Nacional (CEN) de EL SINDICATO para que pueda dedicarse a tiempo completo a las labores sindicales.

EL SINDICATO le comunicará por escrito a LA EMPRESA el nombre y el cargo del trabajador al que se concederá la licencia.

El tiempo que dure la licencia se computará como tiempo de servicio para la antigüedad y comprenderá la duración del cargo sindical, salvo que EL SINDICATO solicite que la licencia sea levantada y concedida a otro miembro del Comité Ejecutivo Nacional (CEN). Terminada la licencia, EL TRABAJADOR tendrá derecho y la obligación de reintegrarse a su puesto con todos los derechos derivados del Contrato de Trabajo.

#### **CLÁUSULA No. 48: PERMISOS PARA TRABAJADORES DEMANDADOS**

Cuando un trabajador sea demandado ante los tribunales de trabajo por LA EMPRESA, podrá hacer uso de dos (2) días remunerados, a fin de garantizar el debido proceso.

#### **CLÁUSULA No. 49: LICENCIA SINDICAL TIEMPO DE ELECCIONES**

LA EMPRESA se compromete, siempre y cuando el número de estos no afecte el normal desenvolvimiento de las operaciones de la misma, a dar las facilidades a efecto de que los candidatos a puesto de elección del SINDICATO puedan realizar su proselitismo electoral. LA EMPRESA se abstendrá de interferir en este tipo de elecciones.

#### **CLÁUSULA No. 50: VIÁTICOS DE ALIMENTACIÓN POR TRABAJO FUERA DEL ÁREA HABITUAL Y PROLONGACIÓN DE JORNADA SIN PERNOCTAR**

1. Cuando un trabajador sea llamado a laborar por motivo de urgencia y por ese motivo deba salir de su residencia antes de las 5:30 horas, se reconocerá un viático para desayuno de cuatro balboas con cincuentacentésimos (B/.4.50).

2. Cuando un trabajador deba laborar fuera de su área habitual de trabajo sin pernoctar en el lugar de trabajo y deba prolongar su jornada después de las 12:30 meridiano, se le concederá un viático decinco balboas con cincuenta centésimos (B/.5.50).
3. Cuando un trabajador deba laborar fuera de su área habitual de trabajo, sin pernoctar en el lugar del trabajo, y deba prolongar su jornada por más de tres (3) horas debido a trabajo extraordinario debidamente autorizado, se le reconocerá un viático de seis balboas (B/.6.00) para alimentación.
4. Cuando un trabajador deba prolongar su jornada por más de tres (3) horas debido a trabajo extraordinario debidamente autorizado, sin laborar fuera de su área habitual de trabajo, se le reconocerá un viático de seis balboas con cincuenta centésimos (B/.6.50) para alimentación.

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

- a) Cuando LA EMPRESA suministre los alimentos.
- b) Cuando el trabajador labore en un turno que incluya las horas antes señaladas.
- c) Cuando un trabajador tenga que ausentarse habitualmente de su residencia entre las horas indicadas. Esta excepción no interfiere en aquellas ocasiones en que ese tipo de trabajador no haya recibido aviso, con anticipación mínima de dos (2) días de que tendrá que ausentarse de su residencia entre las horas indicadas.
- d) Cuando un trabajador esté devengando viáticos por realizar labores o misiones que requieran dormir fuera de su área habitual de trabajo.

#### **CLÁUSULA No. 51: VIÁTICOS POR TRABAJO PERNOCTANDO FUERA DEL ÁREA HABITUAL DE TRABAJO.**

Cuando se le asigne a un trabajador un trabajo o una misión que le requiera dormir fuera de su área habitual de trabajo dentro del área de concesión, se le reconocerá un viático diario de cincuenta balboas (B/.50.00) para alimentación y hospedaje.

Queda entendido que si LA EMPRESA proporciona el alojamiento y la alimentación, el trabajador recibirá en concepto de viáticos el 40% de la suma señalada.

#### **CLÁUSULA No. 52: VIÁTICO POR VIAJES AL EXTERIOR**

Cuando un trabajador deba viajar al exterior en misión asignada por LA EMPRESA, recibirá por día calendario, un viático diario según la escala siguiente:

1. América Latina y el Caribe  
(exceptuando Argentina, Brasil y Chile) B/.190.00
2. Estados Unidos, Canadá, Argentina, Brasil y Chile B/.275.00
3. Europa, Asia, África y Oceanía B/.390.00

Si LA EMPRESA se hiciera cargo del alojamiento y de la alimentación, o el viaje se hiciera por invitación que cubra estos dos rubros, el trabajador recibirá en concepto de viático el 35% de las sumas anteriormente señaladas.

Si LA EMPRESA se hiciera cargo solamente de la alimentación o solamente del alojamiento, o el viaje se hiciera por invitación que cubra uno solo de estos rubros, el trabajador recibirá el 70% de las sumas anteriormente señaladas.

#### **CLÁUSULA No. 53: SEGUROS DE VEHÍCULO**

LA EMPRESA, conviene en mantener asegurados todos sus vehículos, por riesgos de daños a terceros, tal como lo requiere el Reglamento de Tránsito vigente, específicamente en su artículo 236, el cual comprende como mínimo:

- a) Responsabilidad por daño a la propiedad ajena por el monto mínimo de B/.5,000.00.
- b) Responsabilidad de lesiones corporales de B/.5,000.00 por persona y B/.10,000.00 por accidente.

En caso de que medie una modificación a la reglamentación de tránsito, LA EMPRESA se compromete a realizar los cambios correspondientes a las pólizas contratadas. De igual manera, LA EMPRESA conviene en cumplir con lo dispuesto en el artículo 161 del Código de Trabajo, que trata sobre los descuentos permitidos y los límites correspondientes.

#### **CLÁUSULA No. 54: SEGURO COLECTIVO DE VIDA**

LA EMPRESA se obliga a contratar y mantener vigente en todo momento un seguro colectivo de vida que cubra a 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 condiciones actualmente en vigor.

Tratándose de trabajadores que por naturaleza de sus funciones prestan servicios de alto riesgo, LA EMPRESA se obliga a contratar un seguro que cubra muerte accidental (incluyendo homicidio en la prestación del servicio), por los riesgos que en tal labor corra

EL TRABAJADOR.

LA EMPRESA entregará copia detallada de toda la cobertura de la póliza al trabajador y se compromete a mantener al día el pago de la prima asociada al seguro.

### **CLÁUSULA No. 55. SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

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

1. LA EMPRESA mantendrá una unidad de seguridad y salud ocupacional, que tendrá como función esencial prevenir y reducir la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y de este modo cuidar la seguridad y la salud de los trabajadores. En consecuencia, LA EMPRESA tendrá inspectores de seguridad industrial para velar por el cumplimiento de las normas de salud y seguridad ocupacional.

2. Dicha unidad tendrá a su cargo vigilar que se cumplan las normas generales de seguridad que establezcan las autoridades competentes y, a este efecto, diseñará y ejecutará los programas 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.

3. LA EMPRESA dará cumplimiento a las normas de seguridad que establece el Artículo 283 del Código de Trabajo, según el cual para la protección adecuada de la salud de los trabajadores se adoptarán y se aplicarán las protecciones de 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 mantengan condiciones atmosféricas adecuadas.
- e) Que previo al ingreso a espacios confinados y cámaras subterráneas, se realice la medición de gases tóxicos y niveles de oxígeno, acorde al instructivo vigente.
- f) Que se realicen monitoreos periódicos o continuos de la atmosfera del interior de las cámaras subterráneas, mientras haya personal realizando labores.

- g) Que se provean instalaciones sanitarias y medios necesarios para lavarse, así como agua potable en lugares apropiados, en cantidad suficiente y condiciones satisfactorias.
- h) Que se provean vestidores para cambiarse la ropa al comenzar y terminar el trabajo.
- i) Que se establezcan lugares apropiados para que los trabajadores puedan consumir alimentos o bebidas en los locales de trabajo.
- j) Que, en lo posible, se eliminen o reduzcan los ruidos y vibraciones perjudiciales a la salud de los trabajadores.
- k) Que las sustancias peligrosas sean almacenadas en condiciones de seguridad.

4. 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 obligado a cuidar y observar lo establecido sobre los dispositivos de protección que tenga la maquinaria.

5. Adicionalmente, LA EMPRESA mantendrá un Comité de seguridad industrial para velar por el cumplimiento de las normas de seguridad y salud ocupacional, el cual estará integrado en forma paritaria por dos representantes del SINDICATO y de LA EMPRESA, el cual presentará las recomendaciones que sean necesarias y apoyará las gestiones que se desarrollen en esta materia.

Corresponderá al comité realizar las investigaciones necesarias en casos de accidentes, con el fin de identificar situaciones de peligro, necesidades de adiestramiento o inclusive formular recomendaciones orientadas al cumplimiento de normas de seguridad y salud ocupacional. Las partes realizarán sus mejores esfuerzos para mantener canales de comunicación efectivos, con el fin de promover la participación en las reuniones del Comité y el desarrollo de planes de acción asociados a esta materia.

6. LA EMPRESA cuidará que todo trabajador desde el inicio de su relación de trabajo cuente con equipo de seguridad y reciba dentro de la jornada regular de trabajo charlas de seguridad industrial, si la naturaleza de las laborales correspondientes a su posición así lo hacen necesario.

7. LA EMPRESA llevará 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;
- d) Aplicar los controles y mantener actualizados los instructivos pertinentes con las instrucciones a seguir para la entrada en espacios confinados, con el fin de mitigar la exposición a accidentes o situaciones de peligro, tales como: Uso de APR (Análisis Preliminar de Riesgo), permiso de entrada a espacios confinados, uso de medidor de gases e interpretación de las lecturas, ventilación, entre otros.
- e) Promover la utilización de los equipos de protección personal adecuados.

8. Los trabajadores que laboren en cavidades o cámaras subterráneas, túneles y canales, deberán hacerlo con el equipo necesario para la renovación del aire, botas y cualquier otro implemento requerido para su protección, los cuales serán suministrados por LA EMPRESA. LA EMPRESA programará que se dé mantenimiento periódico a las cámaras subterráneas, túneles y canales.

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.

10. A los trabajadores que por las características de su trabajo estén clasificados como trabajadores expuestos a altos riesgos se les realizará exámenes periódicos de acuerdo a lo requerido por el médico contratado por la empresa, a efectos de darle seguimiento al estado de salud del trabajador. Los trabajadores se obligan a cumplir con estos exámenes y con los programas de salud, así como las recomendaciones que le sean formuladas por el médico. Estos trabajadores continuarán cubiertos por una póliza de seguro de alto riesgo y LA EMPRESA, facilitará a estos trabajadores una copia de la cobertura de la misma.

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:

- a) Que remplacen las sustancias, operaciones técnicas que puedan resultar nocivas, por otras inocuas o menos nocivas.
- b) Que se impida el desprendimiento de sustancias nocivas y que se proteja a los trabajadores 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 el trabajador de usarlos.

12. LA EMPRESA continuará con los programas de salud ocupacional que contemplan la realización de exámenes periódicos para todos los trabajadores, entre otros planes que giran en torno a la salud de los empleados. Estos programas serán implementados de acuerdo con la naturaleza de sus actividades y LA EMPRESA deberá cumplir con la normativa emitida para tales efectos por parte de la Caja de Seguro Social o cualquier otra norma legal que regule esta materia.

Para estos efectos, mantendrá la contratación de un profesional médico que le dedicará al menos cuatro (4) horas diarias en los diversos centros de trabajo, según la rotación que se programe para la atención médica de los trabajadores y pondrá en conocimiento de éstos la rotación que se programe, con el propósito de atender condiciones de salud y recomendar medidas que contribuyan al bienestar de los trabajadores. Los exámenes periódicos a los que se refiere el párrafo anterior servirán para determinar el estado de salud de los trabajadores y el médico de planta podrá servir de referente en caso que se identifiquen condiciones que requieran de la atención de un médico especializado.

Para el caso de los trabajadores que presten servicios en espacios confinados (cavidades, cámaras subterráneas, túneles y canales), cuando previa evaluación médica primaria por parte del médico contratado por la empresa, éste logre identificar que el trabajador padece de una condición que se encuentra directamente vinculada a la prestación del servicio en estos espacios y que por su naturaleza requiriese de atención inmediata, LA EMPRESA le cancelará al trabajador el equivalente al costo de dos (2) consultas con un médico especialista en la rama correspondiente, para que sea prontamente atendido. El trabajador tendrá la obligación de acreditar la atención médica recibida. Esta atención médica no aplica para condiciones preexistentes relativas a enfermedades o patologías de las que padezca el trabajador que preste servicios en estos espacios y que no sean consecuencia directa de la prestación del servicio.

#### **CLÁUSULA No. 56: BENEFICIO PARA LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES.**

En los casos en que LA EMPRESA requiera de trabajos especiales durante la época de vacaciones estudiantiles, dará preferencia a los hijos de los trabajadores que cursan estudios universitarios para que realicen dichos trabajos, y cumplan con los requisitos que exige LA EMPRESA.

Es entendido que estas contrataciones serán especiales y no se aplicarán los beneficios establecidos en esta Convención Colectiva de Trabajo.

En caso de fallecimiento del trabajador por accidente laboral, LA EMPRESA considerará dentro de sus posibilidades de contratación, el beneficio de un empleo al cónyuge o a uno de sus hijos (as) registrados en la empresa, que sean mayores de edad y que no cuenten con empleo en ese momento, siempre y cuando cumplan con los perfiles requeridos y el proceso de selección de la empresa.

#### **CLÁUSULA No. 57: DESCUENTO DEL CONSUMO RESIDENCIAL DE ENERGÍA ELÉCTRICA.**

LA EMPRESA mantendrá a favor de sus trabajadores permanentes un descuento de treinta por ciento (30%) en el consumo mensual residencial de energía eléctrica de su vivienda cuando EL TRABAJADOR sea cliente de LA EMPRESA. Si EL TRABAJADOR fuese cliente de otra empresa distribuidora, entonces LA EMPRESA hará los arreglos correspondientes para asegurar que EL TRABAJADOR reciba dicho descuento.

LA EMPRESA exceptuará a dichos trabajadores del pago del depósito de garantía al momento de suscribir el contrato de servicio de suministro de energía eléctrica para sus respectivas viviendas, o hará los arreglos para tal fin en el caso de que EL TRABAJADOR fuese cliente de otra empresa distribuidora.

#### **CLAUSULA No. 58: FACILIDADES RECREATIVAS Y DEPORTIVAS**

LA EMPRESA mantendrá su política de organizar actividades deportivas y recreativas para beneficio de los trabajadores. Para tal fin, hará los arreglos necesarios de acceso a instalaciones físicas donde se puedan realizar dichos eventos.

LA EMPRESA patrocinará una vez por año la realización de ligas deportivas internas. LA EMPRESA patrocinará los uniformes que se requieren para estas actividades.

## **CLÁUSULA No. 59: ACCIDENTES DEPORTIVOS**

En los casos en que LA EMPRESA organice una liga deportiva, LA EMPRESA contratará para ese evento una póliza de accidentes personales derivados de la participación en el respectivo evento, para asegurar durante la realización del encuentro deportivo a los trabajadores que formen parte de los equipos, y continuará con la práctica de asegurar los servicios de atención médica y primeros auxilios, y de un vehículo o ambulancia para los casos que así lo requieran.

## **CLÁUSULA No. 60: BECAS PARA LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES**

Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de trabajo, LA EMPRESA mantendrá seis (6) becas a favor de los hijos de sus trabajadores. Este concurso se realizará anualmente.

Estas becas se distribuirán de la siguiente manera:

1. Cuatro (4) becas para estudios primarios, con una mensualidad de treinta balboas (B/ 30.00) durante los diez meses del año escolar; y
2. Dos (02) becas para estudios secundarios o vocacionales, con una mensualidad de treinta balboas (B/ 35.00) durante los diez meses del año escolar.
3. El pago de la beca se realizará por medio de un cheque a nombre del trabajador. La selección de los becarios, así como la supervisión del seguimiento del programa de becas, estará a cargo de un Comité de Becas integrado por dos representantes de LA EMPRESA y dos representantes de EL SINDICATO. 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 el aprovechamiento de los estudios.

El otorgamiento de estas becas está sujeto a las condiciones siguientes:

- a. El concursante deberá estar previamente registrado en LA EMPRESA como hijo del trabajador, mediante la aportación del certificado de nacimiento.
- b. El concursante deberá tener un promedio académico no menor de 4.00 o su equivalente para poder aspirar a la beca. De serle otorgada deberá mantener en todo momento un índice no menor para disfrutar de la beca. Las becas se otorgarán a los concursantes que tengan mayor índice académico. Si dos o más concursantes tuvieren el mismo promedio de nota calculado hasta dos decimales, se dará preferencia a aquel concursante cuyo decimal siguiente sea mayor.
- c. De serle otorgada deberá mantener en todo momento un índice no menor a 4.00 para disfrutar de la beca. En caso que el estudiante favorecido con la beca presente en un trimestre un índice inferior al mínimo la empresa le retendrá el pago de la beca que corresponda a

dicho trimestre y pagará el aporte retenido en el trimestre siguiente, siempre y cuando el estudiante haya alcanzado el índice mínimo requerido. En caso de que el trimestre siguiente el estudiante no alcance el promedio, este perderá la beca y el monto remanente de esta será otorgado al siguiente estudiante de la lista, que no haya sido beneficiado inicialmente. La beca terminará cuando el padre o madre del becario deje de laborar por cualquier causa con LA EMPRESA. Se exceptúan de estos casos las terminaciones por Mutuo Acuerdo o despido. La beca se mantendrá hasta que finalice el año escolar correspondiente.

d. En caso de muerte o incapacidad permanente del padre o la madre que es trabajador de LA EMPRESA el becario tendrá derecho de seguir gozando de la beca hasta que concluya sus estudios primarios, secundarios o vocacionales, según sea el caso.

e. Sólo podrán recibir este beneficio aquellos trabajadores que pagan la cuota sindical.

#### **CLÁUSULA No. 61: CONTRIBUCIÓN A LOS GASTOS DE MORTUORIA**

En el evento de fallecimiento de un trabajador, LA EMPRESA le entregará una contribución por la suma única y total de trescientos balboas (B/.300.00) a su cónyuge o compañero (a) registrado en LA EMPRESA, o en defecto de éstos a sus hijos, para ayudar a sufragar los gastos de funeral.

Si falleciere el cónyuge, un hijo menor de edad o el padre o madre de un trabajador, LA EMPRESA le entregará a éste, una contribución así:

a. Cónyuge	B/.230.00
b. Hijo menor o hijo discapacitado	B/.235.00
c. Padre o Madre	B/.165.00

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 el trabajador falleciere durante la ejecución de sus labores, LA EMPRESA correrá con los gastos funerales y con un aporte único de Quinientos balboas (B/.500.00).

#### **CLÁUSULA No. 62: PLAN DE JUBILACIÓN**

LA EMPRESA reconoce el pago de una bonificación única de dos mil balboas (B/.2,000.00) a cada trabajador que se retire de la empresa acogiéndose a la pensión por vejez (jubilación) de la Caja de Seguro Social.

#### **CLÁUSULA No. 63: EVALUACIÓN ANUAL POR DESEMPEÑO:**

LA EMPRESA mantendrá un sistema de evaluación del desempeño, cuyo objetivo es medir el resultado, la eficiencia, productividad y proactividad de EL TRABAJADOR. El resultado de la evaluación deberá ser comunicado a los trabajadores para que conozcan sus fortalezas y áreas de oportunidades, y pueden ser revisadas en el empleador y trabajador respectivo.

LAS PARTES acuerdan retirar la presente cláusula del proyecto de convención colectiva.

#### **CLÁUSULA No. 64: MÉRITOS POR ESTUDIOS**

LA EMPRESA con el fin de incentivar el desarrollo profesional de los trabajadores sindicalizados otorgará un bono único de ciento veinticinco balboas (B/.125.00) cuando el trabajador concluya su carrera universitaria, relacionadas con la actividad que realiza la empresa.

Este bono se hará efectivo a los trabajadores con una antigüedad mínima de dos (2) años y una vez entregado el diploma que acredita la conclusión de la carrera universitaria.

#### **CLÁUSULA No. 65: GASTOS DE ALUMBRAMIENTO**

LA EMPRESA le reconocerá a cada trabajador sindicalizado a quien le nazca un hijo con su cónyuge o compañera conviviente registrada en LA EMPRESA, una gratificación de cincuenta y cinco balboas (B/.55.00) con motivo de dicho nacimiento, siempre y cuando el Sindicato también otorgue esta gratificación por un importe de setenta y cinco balboas (B/.75.00) a los trabajadores de LA EMPRESA.

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

#### **CLÁUSULA No. 66: PREMIOS POR ASISTENCIA**

LA EMPRESA reconocerá, durante los primeros quince (15) días del mes de enero de cada año, un premio de noventa balboas (B/.90.00) a cada trabajador que durante el año anterior

hubiere tenido asistencia perfecta esto es, que no se hubiere ausentado ni un (1) solo día de sus labores, y un premio de sesenta balboas (B/.60.00) para cada trabajador que tenga buena asistencia en el periodo indicado, esto es que no se hubiese ausentado por más de dos (02) días por causa justificada.

Para el cómputo de la asistencia se tendrán en cuenta todas las ausencias ya sean justificadas o injustificadas.

Para efectos de esta cláusula no se tomarán en cuenta las ausencias justificadas por duelo de hijas, hijos, padre, madre, abuelos y cónyuges y asistencia a seminarios sindicales, hasta por cinco (5) días.

### **CLÁUSULA No. 67: PREMIOS POR PRODUCTIVIDAD**

Durante los seis (6) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Convención Colectiva, LA EMPRESA y EL SINDICATO establecerán un comité paritario, compuesto por dos (2) representantes de cada parte para elaborar una propuesta de premiación para incentivar la productividad individual y colectiva de los trabajadores, que será entregada a la Gerencia General para su consideración.

LA EMPRESA y EL SINDICATO, acordarán que la propuesta que se apruebe cumpla con los parámetros e indicadores que evalúen productividad, eficiencia y ahorro, los cuales se evaluarán dentro de los periodos en que aplique. Sólo se incentivará a aquellos trabajadores quienes cumplan con lo estipulado en dicho programa.

### **CLÁUSULA No. 68: AUMENTO SALARIAL.**

LA EMPRESA otorgará a los trabajadores que hayan cumplido un año de antigüedad laboral los siguientes aumentos salariales:

El 1 de enero de 2024 un aumento equivalente al dos por ciento (2%) de su salario base.

El 1 de enero de 2025 un aumento equivalente al tres por ciento (3%) de su salario base.

**PARRAFO TRANSITORIO:** LAS PARTES acuerdan que de manera excepcional y por una vez única, se aplicará el aumento equivalente al primer año (1 de enero de 2024) a todos los trabajadores que se encontraban contratados al momento de la firma de la presente convención colectiva que no posean un año de antigüedad laboral.

### **CLÁUSULA No. 69: DIRECTIVOS Y REPRESENTANTES SINDICALES**

LA EMPRESA reconoce como directivos 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.

En el evento que LA EMPRESA realice traslados de grupos de trabajadores a otros centros de trabajo en donde el representante de dicho centro tenga que trasladarse de igual forma, el mismo se mantendrá como representante elegido por ese grupo de trabajadores, sin interferir con el representante sindical ya existente en ese centro de trabajo.

El representante sindical trasladado mantendrá la representación arriba referida durante el tiempo que falte para que venza el período para el cual fue elegido, de manera que de allí en adelante se mantenga una solarepresentación en el centro respectivo.

EL SINDICATO comunicará por escrito a LA EMPRESA los nombres de las personas elegidas y sus cargos dentro de los diez (10) días calendario siguientes a la fecha de la elección.

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

### **CLÁUSULA No. 70: COMISIONES SINDICALES**

LA EMPRESA conviene que los directivos y representantes sindicales, así como los trabajadores sindicalizados, previa autorización del Comité Ejecutivo Nacional del SINDICATO, puedan desempeñar comisiones sindicales durante la jornada de trabajo. Para este efecto, LA EMPRESA remunerará hasta quinientas noventa (590) horas mensuales en concepto de comisiones sindicales, así:

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.
2. Estas horas podrán ser utilizadas por todos los trabajadores sindicalizados, previa autorización del Comité Ejecutivo Nacional (CEN) del SINDICATO y con aviso verbal o escrito a LA EMPRESA. En el caso de que el aviso haya sido dado en forma verbal, deberá ser formalizado en un término no mayor de dos (2) días laborables, contados a partir de la fecha de inicio 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 podrá ser adicionado al mes siguiente.

4. Las horas anteriores se remunerarán únicamente cuando se utilicen para desarrollar comisiones sindicales.

#### **CLÁUSULA No. 71: 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 sindicalizados y además a los trabajadores no sindicalizados 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.

Todo trabajador amparado por la presente Convención Colectiva que recibe el beneficio de la misma, pagará obligatoriamente las cuotas ordinarias y extraordinarias que establezca EL SINDICATO.

#### **CLÁUSULA No. 72: 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, sin que esto afecte el bono de asistencia, siempre y cuando se cumpla con los límites establecidos en la cláusula 90 de esta Convención Colectiva de Trabajo.

#### **CLÁUSULA No. 73: 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 a quienes requiera atender.

En los centros de trabajo EL SINDICATO utilizará un lugar determinado por LA EMPRESA para que por cuenta propia, coloque un tablero de anuncios para uso exclusivo de la organización sindical, comprometiéndose a no fijar anuncios que riñan con la moral.

#### **CLÁUSULA No. 74: FUERO SINDICAL**

LA EMPRESA reconocerá y respetará el fuero sindical de los trabajadores a quienes los artículos 381 y 384 del Código de Trabajo conceden dicho fuero, a saber:

1. Los miembros del Comité Ejecutivo Nacional (CEN).
2. Los miembros suplentes del Comité Ejecutivo Nacional (CEN), aun cuando no actúen.

3. Los representantes sindicales.
4. Los candidatos a un puesto de elección que aparezcan en la lista de elección correspondiente, siempre que la misma se comunique al empleador o a la Inspección de Trabajo; en todo caso este fuero sólo podrá reconocerse hasta por el mes anterior a las elecciones y hasta un mes después de verificadas las elecciones.

Es entendido que este fuero tendrá la duración prevista en el Artículo 384 del Código de Trabajo.

#### **CLÁUSULA No. 75: CORRESPONDENCIA PERIODO DE CONTESTACIÓN**

LA EMPRESA y EL SINDICATO acusarán recibo de cada cual de la correspondencia recibida de la otra parte dentro de un plazo no mayor a cinco (5) días hábiles, contados a partir de la fecha que reciba la correspondencia.

#### **CLÁUSULA No. 76: PROCEDIMIENTO PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS INDIVIDUALES**

Los conflictos individuales serán tratados conforme lo determine la presente Convención Colectiva, el Código de Trabajo y Reglamento Interno vigente. Si la parte interesada lo solicita por medio del formulario de queja, el Comité de Empresa podrá intervenir para conciliar a las partes.

El Comité tomará su decisión dentro del plazo establecido en el artículo 187 del Código de Trabajo.

#### **CLÁUSULA No. 77. PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS**

Los conflictos jurídicos colectivos o de derecho, podrán ser objeto de estudio por parte del Comité de Empresa a efecto de conciliar a las partes a petición del SINDICATO 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. 78: COMITÉ DE EMPRESA**

En LA EMPRESA funcionará un único Comité de Empresa conformado paritariamente de dos (2) representantes del empleador y dos (2) representantes de todos los trabajadores sindicalizados de LA EMPRESA, éstos últimos designados por EL SINDICATO.

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 estime convenientes al empleador.

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, en la forma y por el término de duración de conformidad con lo establecido en el Estatuto de dicha organización sindical.

#### **CLÁUSULA No. 79: FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE EMPRESA**

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

1. Sesionará ordinariamente una (1) 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.
4. Las demás reglas del Comité de Empresa serán determinadas de común acuerdo, entre LA EMPRESA y EL SINDICATO.
5. Con excepción del despido, el Comité de Empresa conocerá y resolverá de las sanciones disciplinarias impuestas por LA EMPRESA, a petición del trabajador sancionado.

6. El Comité de Empresa podrá revocar las sanciones disciplinarias impuestas por LA EMPRESA, siempre que dicha decisión sea tomada por la mayoría de los miembros del Comité.

#### **CLÁUSULA No. 80: OTRAS GARANTÍAS:**

LA EMPRESA reconoce la vigencia de los derechos de libertad sindical, derechos de sindicación y de negociación colectiva conforme lo establecen los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, que son leyes de la República de Panamá; reconoce a si mismo que, al ejercitar su actividad sindical, el sindicato puede ejercitar dichos derechos en los términos y condiciones que garantizan dichos instrumentos legales.

#### **CLÁUSULA No. 81: RELACIONES ARMONIOSAS Y MECANISMOS DE CONCERTACIÓN SOCIAL**

LA EMPRESA y EL SINDICATO, reconocen que un clima de relaciones laborales armoniosas, facilitan la estabilidad, el buen desempeño laboral y en consecuencia, contribuyen 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 hubiera motivo para ello según lo que se dispone en el Código de Trabajo y leyes correspondientes. EL SINDICATO, igualmente, se compromete a procurar un clima de relaciones armoniosas haciendo énfasis en los mecanismos de diálogo y concertación social.

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 a lo que se establece en la Ley Laboral.

#### **CLÁUSULA No. 82: DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS**

Las medidas disciplinarias serán reguladas por el Reglamento Interno de Trabajo vigente, a tenor de lo dispuesto en el Artículo 185 del Código de Trabajo.

A ningún trabajador se le podrá imponer dos (2) sanciones disciplinarias por la comisión de la misma falta.

La sanción disciplinaria debe ser proporcional a la falta cometida, según lo establece la ley.

Previamente a la aplicación de una sanción disciplinaria por falta prevista en el Reglamento Interno de Trabajo, el trabajador tiene el derecho de ser oído en compañía de un Asesor designado por el Sindicato y a que se realice la investigación correspondiente, durante la cual, el trabajador tiene derecho a conocer la falta que se le imputa.

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

### **CLÁUSULA No. 83: PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DE SANCIONES.**

Cuando la EMPRESA estime que un trabajador ha incurrido en la comisión de una falta por la cual deba ser sancionado, se seguirá el siguiente procedimiento:

1. La aplicación de cualquier sanción disciplinaria deberá realizarse dentro de los dos (2) meses que prevé la Ley.
2. Previo a la aplicación de una sanción disciplinaria, el trabajador tiene el derecho de ser oído y de ser acompañado por un asesor designado por el Sindicato.
3. La aplicación de sanciones disciplinarias deben ser producto de un correcto análisis e investigación de la falta, tomando en cuenta la gravedad, reincidencia y la conducta del colaborador.
4. Las sanciones derivadas de tardanzas y ausencias, se regirán por el procedimiento dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo.
5. EL TRABAJADOR al que se le aplique una sanción disciplinaria y no esté conforme con la misma, podrá someterla a reconsideración de la Vicepresidencia de Gestión Humana. Corresponderá a Gestión Humana estudiar el soporte y en caso de coincidir con la recomendación sancionatoria, citará al trabajador para la confirmación formal de la sanción aplicada.

Queda comprendido que este procedimiento no contraviene la facultad que tiene LA EMPRESA de sancionar el incumplimiento por parte de los trabajadores, en sus obligaciones y contravenciones de las prohibiciones.

A ningún trabajador se le podrá imponer dos (2) sanciones disciplinarias por la comisión de la misma falta.

### **CLÁUSULA No. 84: DURACIÓN DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**

La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá una duración de DOS (02) años y entrará en vigencia a partir de la fecha en que se firme.

### **CLÁUSULA No. 85: PRÓRROGA DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**

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

### **CLÁUSULA No. 86: NEGOCIACIÓN DE LA NUEVA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO.**

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

### **CLÁUSULA No. 87: ACTA DE CIERRE DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**

Siendo las dos de la tarde (2:00 p.m.) de hoy veinticinco (25) de abril de 2023, los delegados negociadores de la empresa ENSA SERVICIOS, S.A. (ENSA SERVICIOS) por una parte, y EL SINDICATO actuando en representación de los trabajadores de la empresa por la otra, dan por concluida la negociación de la Convención Colectiva de Trabajo que regirá a partir del 1 de mayo de 2023 y finalizará el 30 de abril de 2025, habiéndose pactado 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 de 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 EL SINDICATO, que han intervenido en la presente negociación.