



ETESA

Unimos Panamá con energía

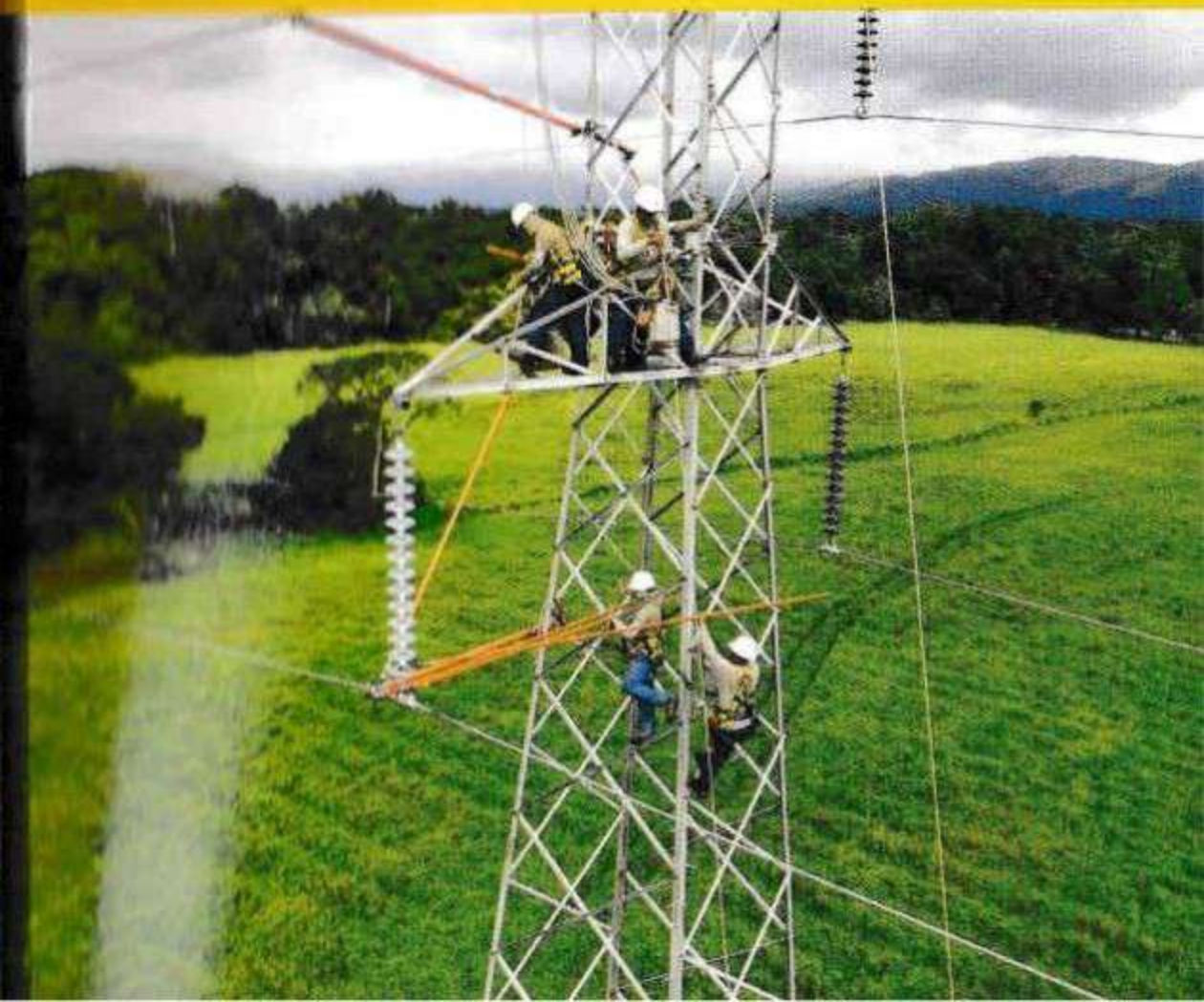
CONVENCIÓN COLECTIVA

2020-2024

Empresa de Transmisión Eléctrica, S.A. (ETESA)

y

**Sindicato de Trabajadores de la Industria Eléctrica
y Similares de la República de Panamá (SITIESPA)**





CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO
SUSCRITA ENTRE

LA EMPRESA DE TRANSMISIÓN ELÉCTRICA, S.A.
(ETESA)

Y

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

2020-2024

EN LA CIUDAD DE PANAMÁ, 01 DE SEPTIEMBRE DE 2020.

RESUELVE:

APROBAR LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE CONDICIONES GENERALES
DE TRABAJO, QUE REGIRÁ LAS RELACIONES LABORABLES ENTRE SINDICATO
DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ELÉCTRICA Y SIMILARES
DE LA REPÚBLICA DE PANAMÁ (SITIESPA)
Y LA EMPRESA "EMPRESA DE TRANSMISIÓN ELÉCTRICA, S.A." (ETESA),
CUYO TEXTO A CONTINUACIÓN REPRODUCIMOS.



ÍNDICE

CAPÍTULO I. DE LAS PARTES RECONOCIMIENTO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	7
CLÁUSULA N.º 1: DEFINICIONES	7
CLÁUSULA N.º 2: RECONOCIMIENTO DE LA EMPRESA	8
CLÁUSULA N.º 3: RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO	9
CLÁUSULA N.º 4: CAMPO DE APLICACIÓN.....	9
CLÁUSULA N.º 5: ALTERACIÓN DE LA ESTRUCTURA JURÍDICA O ECONÓMICA DE LA EMPRESA.....	9
CAPÍTULO II. NORMAS Y REGLAMENTOS APLICABLES A LA RELACIÓN ENTRE LA EMPRESA DE TRANSMISIÓN ELÉCTRICA, S.A. (ETESA) Y SUS TRABAJADORES	9
CLÁUSULA N.º 6: NORMAS APLICABLES A LAS RELACIONES DE TRABAJO	9
CAPÍTULO III. RESPONSABILIDAD, DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES	10
CLÁUSULA N.º 7: REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR Y TRABAJADORES DE CONFIANZA.....	10
CLÁUSULA N.º 8: OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES.....	11
CLÁUSULA N.º 9: OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LA EMPRESA.....	14
CLÁUSULA N.º 10: CAPACITACIÓN POR CAMBIOS TECNOLÓGICOS	22
CAPÍTULO IV. DEL CONTRATO DE TRABAJO	22
CLÁUSULA N.º 11: CONTRATO DE TRABAJO.....	22
CLÁUSULA N.º 12: CLASES DE CONTRATOS.....	23
CLÁUSULA N.º 13: DURACIÓN Y SUSPENSIÓN DE CONTRATOS.....	23
CLÁUSULA N.º 14: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	24
CAPÍTULO V. CONDICIONES DE TRABAJO	24
CLÁUSULA N.º 15: JORNADAS DE TRABAJO	24
CLÁUSULA N.º 16: DISPONIBILIDAD PARA LABORAR.....	28

CLÁUSULA Nº. 17: VACACIONES	28
CLÁUSULA Nº. 18: AUSENCIAS JUSTIFICADAS	30
CLÁUSULA Nº. 19: SALARIO Y NORMAS PROTECTORAS	32
CLÁUSULA Nº. 20: ESCALA SALARIAL	33
CLÁUSULA Nº. 21: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	33
CLÁUSULA Nº. 22: AUMENTO SALARIAL	33
CLÁUSULA Nº. 23: PREMIO POR ASISTENCIA	34
CLÁUSULA Nº. 24: DESCANSO ENTRE JORNADA	34
CLÁUSULA Nº. 25: DESCANSO PARA ALIMENTACIÓN	34
CLÁUSULA Nº. 26: DESCANSO SEMANAL Y EN DÍA DE FIESTA O DE DUELO NACIONAL	35
CLÁUSULA Nº. 27: SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	36
CLÁUSULA Nº. 28: ADIESTRAMIENTO PARA PERSONAL DE ÁREAS DE ALTO RIESGO	38
CLÁUSULA Nº. 29: LICENCIAS	38
CLÁUSULA Nº. 30: LICENCIA POR GRAVIDEZ	39
CLÁUSULA Nº. 31: LICENCIAS ESPECIALES	40
CLÁUSULA Nº. 32: LICENCIA POR ESTUDIOS	41
CLÁUSULA Nº. 33: LICENCIA SIN SUELDO	42
CLÁUSULA Nº. 34: INCAPACIDAD Y RIESGOS PROFESIONALES	42
CAPÍTULO VI. VIÁTICOS	43
CLÁUSULA Nº. 35: GASTO DE ALIMENTACIÓN	43
CLÁUSULA Nº. 36: TRANSPORTE	44
CLÁUSULA Nº. 37: DEL PAGO GASTOS DE EXÁMENES MÉDICOS Y DE LABORATORIO PARA LICENCIA COMERCIAL Y PROFESIONAL Y OTROS PAGOS RELACIONADOS CON LA ACTIVIDAD DE CONDUCIR	45
CLÁUSULA Nº. 38: PAGO DE INFRACCIONES DE TRÁNSITO	45
CLÁUSULA Nº. 39: VIÁTICOS	46
CLÁUSULA Nº. 40: REEMPLAZOS TEMPORALES	47
CLÁUSULA Nº. 41: BENEFICIOS POR TRASLADO PERMANENTE Y MOVILIDAD GEOGRÁFICA	49
CLÁUSULA Nº. 42: TRABAJOS EN ÁREAS INHÓSPITAS O DE DIFÍCIL ACCESO	50

CAPÍTULO VII. SINDICATO	51
CLÁUSULA N.º. 43: DIRECTIVOS Y REPRESENTANTES SINDICALES.....	51
CLÁUSULA N.º. 44: LICENCIAS SINDICALES.....	51
CLÁUSULA N.º. 45: REMUNERACIÓN DE TIEMPO DE REUNIONES.....	52
CLÁUSULA N.º. 46: COMISIONES SINDICALES.....	53
CLÁUSULA N.º. 47: DESCUENTO DE CUOTAS SINDICALES.....	53
CLÁUSULA N.º. 48: CONTRIBUCIÓN PARA CUENTA DE ENERGÍA ELÉCTRICA.....	54
CLÁUSULA N.º. 49: TRANSPORTE PARA MOVILIZACIÓN SINDICAL.....	54
CLÁUSULA N.º. 50: ACTIVIDADES SINDICALES.....	54
CLÁUSULA N.º. 51: PERÍODO DE RESPUESTA DE LA CORRESPONDENCIA.....	54
CLÁUSULA N.º. 52: FACILIDADES EN LOS CENTROS DE TRABAJO.....	54
CLÁUSULA N.º. 53: FUERO SINDICAL.....	55

CAPÍTULO VIII. DERECHOS E INCENTIVOS ADICIONALES DE LOS TRABAJADORES	55
CLÁUSULA N.º. 54: DESCUENTO DEL CONSUMO RESIDENCIAL DE ENERGÍA ELÉCTRICA.....	55
CLÁUSULA N.º. 55: DESCUENTO DEL SERVICIO DE TELEFONÍA BÁSICA.....	56
CLÁUSULA N.º. 56: FACILIDADES RECREATIVAS Y DEPORTIVAS.....	56
CLÁUSULA N.º. 57: CONTRIBUCIÓN A LOS GASTOS DE MORTUORIA.....	57
CLÁUSULA N.º. 58: ASISTENCIA EDUCATIVA.....	57
CLÁUSULA N.º. 59: VACACIONES FELICES.....	57
CLÁUSULA N.º. 60: PÓLIZA DE SEGURO DE VIDA, SERVICIOS MÉDICOS Y HOSPITALIZACIÓN.....	58
CLÁUSULA N.º. 61: PLAN DE JUBILACIÓN PRIVADO CORPORATIVO.....	58
CLÁUSULA N.º. 62: PROGRAMA DE RETIRO VOLUNTARIO CIENTO POR CIENTO (100%).....	58
CLÁUSULA N.º. 63: BONIFICACIÓN NAVIDEÑA.....	59
CLÁUSULA N.º. 64: BENEFICIOS PARA JUBILADOS DEL IRHE.....	59
CLÁUSULA N.º. 65: BENEFICIOS PARA JUBILADOS DE ETESA.....	59
CLÁUSULA N.º. 66: GASTO DE ALUMBRAMIENTO.....	60
CLÁUSULA N.º. 67: CELEBRACIÓN DE FESTIVIDADES.....	60
CLÁUSULA N.º. 68: INCENTIVOS PARA LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES.....	60

CLÁUSULA N.º 69: INCENTIVO POR ESTUDIOS	62
CLÁUSULA N.º 70: PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL	62
CLÁUSULA N.º 71: INCENTIVO POR ACCIONES PREVENTIVAS DE SEGURIDAD PERSONAL.....	64
CAPÍTULO IX. PROCEDIMIENTO INTERNO PARA RESOLVER LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS Y COMITÉ CENTRAL DE EMPRESA.....	66
CLÁUSULA N.º 72: PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS INDIVIDUALES.....	66
CLÁUSULA N.º 73: PROCEDIMIENTO PARA RESOLVER LOS CONFLICTOS COLECTIVOS.....	66
CLÁUSULA N.º 74: DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS.....	66
CLÁUSULA N.º 75: COMITÉ DE EMPRESA	67
CLÁUSULA N.º 76: FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE EMPRESA.....	67
CAPÍTULO X. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y LA DETERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.....	38
CLÁUSULA N.º 77: NOTIFICACIÓN DE DESPIDO	68
CLÁUSULA N.º 78: TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO Y PRIMA DE ANTIGÜEDAD.....	68
CLÁUSULA N.º 79: RENUNCIA SIN CAUSA JUSTIFICADA.....	68
CLÁUSULA N.º 80: RENUNCIA CON CAUSA JUSTIFICADA	68
CLÁUSULA N.º 81: DESVINCULACIÓN DE LA EMPRESA.....	69
CAPÍTULO XI. CLÁUSULAS ESPECIALES Y TRANSITORIAS.....	70
CLÁUSULA N.º 82: CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL	70
CLÁUSULA N.º 83: SERVICIOS HIDROMETEOROLÓGICOS Y RÉGIMEN DE PROTECCIÓN ESPECIAL.....	71
CLÁUSULA N.º 84: BONO POR FIRMA DE CONVENCION.....	71
CLÁUSULA N.º 85: PRÓRROGA DE LA CONVENCION.....	71
CLÁUSULA N.º 86: NEGOCIACIÓN DE LA NUEVA CONVENCION.....	71
CLÁUSULA N.º 87: COMPROMISO DE CIERRE DE CONVENIO.....	72
CLÁUSULA N.º 88: DE LA ENTRADA EN VIGENCIA DEL CONVENIO COLECTIVO.....	72

TÍTULO PRELIMINAR

PREÁMBULO

Es el deseo de las partes al suscribir la presente Convención Colectiva de Trabajo, que ésta redunde en beneficio positivo para LA EMPRESA y LOS TRABAJADORES. Por lo tanto, ambas partes convienen en respetar las cláusulas en ella establecidas y para un mejor entendimiento se comprometen a consultarse cada vez que surjan dudas en la interpretación de las cláusulas o bien en cualquier asunto de interés recíproco.

Las partes acuerdan y así mismo lo declaran que para obtener mejoras en las operaciones de LA EMPRESA, así como en las condiciones generales de sus TRABAJADORES, tales como mejoras sólo podrán lograrse mediante la demostración efectiva de un amplio sentido de colaboración y de resultados, así como de una actitud de buena voluntad.

Igualmente, renuevan el deseo manifiesto de mantener las muy cordiales relaciones que siempre han existido y pondrán de su parte todo lo que esté a su alcance para afianzarlas cada día más, todo en beneficio de LA EMPRESA y de LOS TRABAJADORES.

Esta Convención Colectiva de Trabajo mantiene una duración de cuatro años (4), a partir del 01 de septiembre de 2020 hasta el 31 de agosto de 2024.

CAPÍTULO I DE LAS PARTES RECONOCIMIENTO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

CLÁUSULA N.º. 1: DEFINICIONES

Los términos que a continuación se señalan se definen así:

EMPRESA o EMPLEADOR: Es la sociedad anónima denominada EMPRESA DE TRANSMISIÓN ELÉCTRICA, S.A. (ETESA), que recibe del trabajador la prestación de servicios 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.

TRABAJADOR: Es la persona natural que se obligue mediante un contrato de trabajo verbal o escrito, individual, expreso o presunto, a prestar servicios o ejecutar una obra bajo la subordinación jurídica o dependencia económica del EMPLEADOR, conforme a los artículos 62 y 82 del Código de Trabajo.

SINDICATO: Es la organización social de los trabajadores de la Industria Eléctrica y Similares de la República de Panamá (SITIESPA), constituida para el estudio, mejoramiento, protección y defensa de los intereses sociales y económicos de los trabajadores.

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO: Es el acuerdo escrito relativo a las condiciones colectivas de trabajo y de empleo, celebrado entre LA EMPRESA y EL SINDICATO, y no está sujeta a interpretación unilateral de las partes.

SEDE: Es el lugar donde radica el domicilio o las oficinas administrativas de la unidad económica denominada ETESA o LA EMPRESA.

CENTRO DE TRABAJO: Es el sitio o edificación donde habitualmente acceden los trabajadores de LA EMPRESA, o del cual parten los mismos a ejercer sus labores diarias. En este sitio se registrará el ingreso y la salida de la jornada de trabajo convenida, conforme lo determina el Contrato de Trabajo.

ÁREA HABITUAL DE TRABAJO: Es el espacio geográfico donde el trabajador realiza las labores para lo cual fue contratado. Puede ser dentro o fuera del Centro de Trabajo.

CALAMIDAD DOMÉSTICA: Se entiende por grave calamidad doméstica, todo aquél evento causado por fenómenos o desastres naturales, siniestros, casos fortuitos y situaciones de similar naturaleza que afecten a EL TRABAJADOR, impidiéndole el adecuado desempeño y la regular asistencia a sus labores en LA EMPRESA. Conforme al Código de Trabajo para todos los efectos laborales, se entiende por fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto que no es posible resistir.

CLÁUSULA N.º 2: RECONOCIMIENTO DE LA EMPRESA

EL SINDICATO reconoce y acepta que LA EMPRESA tiene la libre dirección y administración de la totalidad de sus actividades, sin otras limitaciones que las

establecidas en: La Constitución Nacional, La Convención Colectiva, el Código de Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo.

CLÁUSULA N° 3: RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO

LA EMPRESA reconoce a EL SINDICATO como el representante legítimo de todos los trabajadores sindicalizados o no, pero a quienes por disposición legal o de la presente Convención Colectiva de Trabajo, se extienda los efectos de la presente Convención Colectiva de Trabajo, y con el cual LA EMPRESA se compromete a ventilar todos los asuntos y problemas que éste le someta sobre las relaciones de trabajo, la aplicación de la presente Convención Colectiva de Trabajo y demás normas laborales que le sean aplicables.

CLÁUSULA N° 4: CAMPO DE APLICACIÓN

La presente Convención Colectiva de Trabajo se aplica a los trabajadores de LA EMPRESA contratados por tiempo indefinido, conforme a la legislación laboral, en todos los establecimientos y centros de trabajo de LA EMPRESA dentro del territorio nacional y a aquellos que en el futuro presten servicios laborales para LA EMPRESA, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 89 y 90 del Código de Trabajo.

CLÁUSULA N° 5: ALTERACIÓN DE LA ESTRUCTURA JURÍDICA O ECONÓMICA DE LA EMPRESA

Toda alteración de la estructura jurídica o económica de LA EMPRESA, o la sustitución del empleador, se regirá por lo que se establece en el artículo 14 del Código de Trabajo, o las normas que regule esta materia.

CAPÍTULO II

NORMAS Y REGLAMENTOS APLICABLES A LA RELACIÓN ENTRE LA EMPRESA DE TRANSMISIÓN ELÉCTRICA, S.A. (ETESA) Y SUS TRABAJADORES

CLÁUSULA N° 6: NORMAS APLICABLES A LAS RELACIONES DE TRABAJO

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

1. CONSTITUCIÓN NACIONAL
2. CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO
3. CÓDIGO DE TRABAJO VIGENTE
4. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPÍTULO III

RESPONSABILIDAD, DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES

CLÁUSULA N° 7: REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR Y TRABAJADORES DE CONFIANZA

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

- » Gerente General
- » Subgerente General
- » Asistentes de la Gerencia General y Subgerencia General
- » Asesores
- » Abogados
- » Directores
- » Gerentes
- » Coordinador de Mejoras Continuas
- » Coordinador de Relaciones Públicas e Imagen Corporativa
- » Coordinador de Legal
- » Coordinador de Presupuesto
- » Coordinador de Flota Vehicular
- » Coordinador de Servicios Generales
- » Coordinador de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional
- » Coordinador de Protecciones
- » Coordinador de Comunicaciones
- » Coordinador de Pruebas y Mediciones
- » Coordinador de Liquidación de Mercado Eléctrico
- » Coordinador de Soporte Técnico del CND

- » Jefes de Departamento
- » Jefes de Zonas

Quedan excluidos de la aplicación del presente Convenio Colectivo los Representantes del Empleador y Trabajadores de confianza que no se acojan a la cláusula N° 47, (sin perjuicio de lo establecido en los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo).

CLÁUSULA N° 8: OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

Son obligaciones y prohibiciones de los trabajadores, conforme a los artículos 126 y 127 del Código de Trabajo, las que se enuncian a continuación:

A. OBLIGACIONES:

1. Realizar personalmente el trabajo convenido con la intensidad, cuidado y eficiencia, que sean compatibles con sus fuerzas, aptitudes, preparación y destreza, en el tiempo y lugar estipulado.
2. Acatar las órdenes e instrucciones del EMPLEADOR, o de su representante, de acuerdo con las estipulaciones del contrato.
3. Abstenerse de revelar a terceros, salvo autorización expresa, los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñan, así como los de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio 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 hubieren entregado para trabajar, no siendo responsables por el deterioro de estos objetos originado por el uso, desgaste natural, caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción.

7. Prestar los servicios requeridos cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas, sus compañeros de trabajo, o el establecimiento donde preste el servicio.
8. Observar las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo, así como las medidas preventivas e higiénicas adoptadas por las autoridades competentes y las que indiquen el empleador, conforme a la ley, el reglamento interno y la convención colectiva, para la seguridad y protección personal de los trabajadores.
9. Someterse, al solicitar su ingreso en el trabajo o durante éste, si lo ordena así el empleador o las autoridades competentes, a un reconocimiento médico para comprobar que no padece enfermedad transmisible contagiosa, que no consume drogas prohibidas por la ley, ni sufre 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 del EMPLEADOR.
11. Desocupar totalmente las casas o habitaciones que les haya proporcionado el EMPLEADOR con motivo de la relación de trabajo, a más tardar treinta (30) días después de terminadas éstas, salvo lo que se disponga para el caso de riesgos profesionales. Tratándose de trabajadores contratados por tiempo indefinido, con más de dos (2) años de servicio, la autoridad administrativa de trabajo podrá extender este plazo hasta por seis (6) meses, teniendo en cuenta la antigüedad, las condiciones familiares y las necesidades de las partes.
12. Acudir a los centros de rehabilitación que, de común acuerdo, les indiquen el EMPLEADOR y el SINDICATO para ser atendidos por enfermedades transmisibles o contagiosas, o por las adicciones comprendidas en el numeral 9 anterior. Cuando no existiere la

organización sindical, se procurará tratar los problemas de la enfermedad de contagio o la adicción, con el pariente más cercano del trabajador. Igualmente, estarán obligados a someterse a pruebas para determinar el consumo de drogas, causantes de dependencia química, prohibidas por la ley.

B. PROHIBICIONES:

1. Ejecutar actos que pongan en peligro la seguridad propia, la de sus compañeros de trabajo, o de terceras personas, así como la de los establecimientos, locales, talleres, o lugares donde trabajen.
2. Faltar al trabajo sin justa causa o sin permiso del EMPLEADOR.
3. Tomar de los talleres, fábricas o de sus dependencias, materiales, artículos de programación informática, útiles de trabajo, materias primas o elaboradas, equipos 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 a que estén destinados.
7. Portar armas durante las horas de trabajo. Se exceptúan las punzantes o punzocortantes que formen parte de las herramientas o útiles autorizados por el EMPLEADOR y las que porten los trabajadores encargados de la seguridad, para quienes sus respectivos empleadores hayan obtenido permiso especial de las autoridades competentes.

8. Efectuar colectas no autorizadas por EL EMPLEADOR y promover o vender boletas de rifas y loterías dentro del establecimiento, local o lugar de trabajo y en horas laborables.
9. Suspender sus labores sin causa justificada o sin permiso del EMPLEADOR, aun cuando permanezca en su puesto, siempre que tal suspensión no se deba a huelga.
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 o la jurisprudencia de los tribunales de justicia.

CLÁUSULA Nº 9: OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LA EMPRESA

Son obligaciones y prohibiciones de LA EMPRESA las que se enuncian a continuación:

A. OBLIGACIONES:

Son obligaciones de LA EMPRESA establecidas en la legislación vigente, las siguientes:

1. Darle ocupación efectiva al trabajador, conforme a las condiciones convenidas.
2. Pagar a los trabajadores los salarios devengados, conforme al artículo 151 del Código de Trabajo, mediante el acreditamiento electrónico u otro medio legal en quincenas, los días 14 y 29 de cada mes, así como las prestaciones e indemnizaciones correspondientes, de conformidad con las normas laborales, el contrato de trabajo y la convención colectiva. Cuando el día de pago coincida con sábado o domingo, LA EMPRESA pagará el día anterior laborable.
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 procurar 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 cualquier otra que prescriban las autoridades competentes en la instalación y operación de los almacenes, talleres, oficinas y demás lugares donde deban ejecutarse los trabajos.
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.
10. Fijar en lugar visible del establecimiento, empresa, 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.
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 periodos 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 (MITRADEL).

12. Suministrar al trabajador habitación higiénica y alimentación sana y suficiente en el caso de que se haya obligado a hospedarle y alimentarle.
13. Preferir, en igualdad de circunstancias, de eficiencia e idoneidad, a los trabajadores de mayor antigüedad, a los panameños respecto de quienes no lo sean, y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén. Esta norma se aplicará en todo caso de vacantes permanentes o transitorias o de ascensos en LA EMPRESA y se entenderá sin perjuicio de lo pactado en la convención colectiva.
14. Expedir en papel común y gratuitamente al trabajador, cuantas veces tenga necesidad, durante y a la terminación de la relación, un certificado en que conste el tiempo de servicio, la clase de trabajo o servicios prestados y el salario percibido.
15. Acordar con los representantes de EL SINDICATO o con las directivas de las organizaciones sociales, y con el Comité de Empresa donde éste funcione, según sea el caso, el procedimiento de formalización de quejas por parte de los trabajadores.
16. 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 derivados de sus respectivos contratos. Parágrafo: En los casos de cargos públicos de elección popular, la licencia será por el término que dure el cargo.
17. Conceder a los directivos y a los funcionarios de las organizaciones sociales licencias no remuneradas para el desempeño de una comisión sindical hasta por un término de cinco (5) años, conservando también el derecho de reintegro dentro del plazo fijado, con todos los derechos derivados de sus respectivos contratos.
18. Respetar las organizaciones sociales de trabajadores.
19. Proporcionar sin costo a las organizaciones sociales de trabajadores, si lo solicitasen, en los centros de trabajo situados a una distancia

mayor de diez (10) kilómetros de una población, un local adecuado para la instalación de las oficinas de la respectiva organización.

20. Efectuar los descuentos de los salarios, ordenados o permitidos por la Ley.
21. Proporcionar al trabajador una relación detallada que le permita verificar la exactitud de los cálculos y los pagos de los salarios devengados e incentivos a la producción o rendimiento, o con cualquier otra forma de incentivo.
22. Cubrir las vacantes producidas en LA EMPRESA, debido a causas diferentes a la eliminación del puesto por razón de reducción del trabajo, en atención a sus necesidades.
23. Facilitar, según las circunstancias de la prestación de servicio y sin menoscabo de la ejecución del trabajo, actividades a favor de la organización social de los trabajadores en los locales de trabajo, siempre que sean de carácter sindicalista, y recreativas.
24. Dar protección material a la persona y bienes del TRABAJADOR.
25. 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.
26. Permitir a los trabajadores faltar a sus labores por graves calamidades domésticas debidamente comprobadas, para desempeñar cualquier comisión sindical, o para asistir al entierro de sus compañeros que fallezcan, siempre que avisen con la debida oportunidad al patrono o a su representante, y siempre que, en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique o suspenda la marcha del establecimiento.

En el Reglamento Interno de Trabajo, aprobado por las autoridades del ramo, podrá el EMPLEADOR limitar el número de los que deban ausentarse en estos casos, prescribir los requisitos del aviso que haya de dársele y organizar en detalle sus ausencias temporales.

Salvo Convención en contrario, el tiempo perdido podrá descontarse al trabajador o compensarse con un tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su turno ordinario, a opción del empleador.

27. Permitir que las contribuciones sindicales se recauden por los representantes sindicales autorizados para ello, en el lugar y hora de pago.
28. Desarrollar, conjuntamente con la organización de los trabajadores, o con los trabajadores donde ésta no existiera, medidas tendientes a prevenir el consumo de drogas prohibidas por la ley y el alcoholismo.

Son también obligaciones de LA EMPRESA las siguientes:

1. Suministrar gratuitamente a los trabajadores los accesorios que necesitan para el mejor desempeño de sus labores, como botas, cascos, guantes, vestimentas especiales y otros implementos similares cuando así lo exijan las necesidades de trabajo, y las disposiciones, reglamentos e instrucciones sobre higiene, sanidad y seguridad en el trabajo.

Cuando por la naturaleza de las labores de los trabajadores necesiten uniformes especiales, el EMPLEADOR deberá suministrarlos gratuitamente.

En cualquier otro caso en que LA EMPRESA exija a los trabajadores el uso de uniformes deberá suministrarlos y renovarlos gratuitamente, en cantidad adecuada.

El Reglamento Interno de Trabajo fijará las reglas relativas a la reposición de los uniformes y anteojos de LOS TRABAJADORES que, sin culpa comprobada de su parte, sufriesen daños con motivo de la prestación del servicio.

2. Reconocer a los trabajadores los aumentos a que se hagan acreedores, de acuerdo a la Política Salarial de LA EMPRESA, que contempla lo que se pacte en la Convención Colectiva de Trabajo.

Reconocer igualmente, el Bono por Evaluación del Desempeño establecido en la Cláusula N° 21, cuyo resultado será comunicado

- y explicado por LA EMPRESA a LOS TRABAJADORES que se hagan merecedores al mismo, cuando así lo solicite EL TRABAJADOR.
3. 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.
 4. Revisar cada seis (6) meses, los equipos, útiles, herramientas, instrumentos y accesorios que necesiten los trabajadores para el mejor desempeño de sus labores, al igual que el equipo de seguridad. Los equipos de seguridad para trabajos de alto riesgo deberán revisarse cada tres (3) meses. De haberse deteriorado o extraviado los aludidos implementos, deberá gestionar su reposición en forma inmediata sin costo alguno para el trabajador, a menos que dicha pérdida o deterioro sea imputable a éste. Cuando la pérdida, daño o extravío del equipo, útil, herramienta, instrumento o accesorio, se deba a causas imputables al TRABAJADOR o a negligencia, mal uso, pérdida o abandono, LA EMPRESA tendrá el derecho de obtener del TRABAJADOR el pago del valor de la reposición de la pieza correspondiente, tomando en cuenta la depreciación.
 5. Establecer programas de capacitación para actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades técnicas del TRABAJADOR, a fin de mejorar su productividad y eficiencia.
 6. Establecer programas de salud ocupacional que contemplen la realización de exámenes médicos periódicos de los trabajadores cuya actividad así lo requiera, y especialmente aquellos que realicen funciones de alto riesgo tales como: linieros, electricistas, soldadores, electromecánicos, especialistas o técnicos de protección y comunicaciones.
 7. Notificar por escrito al TRABAJADOR el reemplazo y las funciones correspondientes cuando por razones del servicio EL TRABAJADOR reemplace a otro con un nivel superior o de mayor responsabilidad y

enviar a su historial copia de la notificación con los datos del período reemplazado.

B. PROHIBICIONES:

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

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 viveres 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 otro 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 u organización social a que pertenezcan o a que voten por determinada candidatura en las elecciones de directivos y representantes sindicales.
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 para portarlas por la autoridad competente.

9. Dirigir los trabajos en estado de embriaguez o bajo la 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 los reglamentos internos de trabajo vigentes.
12. Establecer listas negras, índices o prácticas que puedan restringir las posibilidades de colocación a los trabajadores o afectar su reputación.
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.

También le está prohibido a LA EMPRESA lo siguiente:

1. Permitir que un trabajador labore con evidentes quebrantos de salud o en notorio mal estado, resultante de bebidas alcohólicas o drogas.
2. Dejar sin ocupación efectiva al trabajador en la actividad o función para la cual fue contratado, según lo dispone la Ley, la presente Convención Colectiva y el respectivo contrato de trabajo.
3. Obstaculizar a los representantes sindicales cuando alguno de ellos tenga que realizar una actividad propia de su cargo, en su respectivo centro de trabajo.

4. Obligar al trabajador a laborar tiempo por tiempo. Es entendido que el mecanismo de compensación de tiempo por tiempo podrá utilizarse siempre que en cada caso medie acuerdo entre el respectivo TRABAJADOR y LA EMPRESA o cuando se haya previsto en la presente Convención Colectiva de Trabajo.
5. 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.

CLÁUSULA N° 10: CAPACITACIÓN POR CAMBIOS TECNOLÓGICOS

LA EMPRESA mantendrá programas de capacitación y facilitará los recursos que resulten necesarios, para que los trabajadores técnicos asistan y adquieran los conocimientos exigidos por los nuevos equipos y tecnologías que ésta adquiera a fin de que puedan aprehender los saberes necesarios para la instalación, mantenimiento y usos de dichas adquisiciones.

Queda entendido que, con el fin de optimizar el mayor rendimiento en la utilización de estos equipos y evitar cualquier circunstancia que pueda comprometer su mejor aprovechamiento, los trabajadores cuyas funciones tengan que ver con la instalación, mantenimiento, firmas de planos de instalación, recepción de equipos, pruebas en fábricas y uso de estos equipos serán los destinatarios de las capacitaciones y actualizaciones que en relación con ellos, recomiende el fabricante o determine las mejores prácticas de uso del equipo del que se trate.

CAPÍTULO IV DEL CONTRATO DE TRABAJO

CLÁUSULA N° 11: CONTRATO DE TRABAJO

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 el otro, se remitirá a la Dirección General de Trabajo, o a las direcciones regionales del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

El contrato escrito de trabajo contendrá:

1. Razón social datos de inscripción y domicilio de LA EMPRESA, y nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, domicilio y número de cédula del trabajador.
2. Nombre de las personas que viven con el trabajador y de las que dependen de él.
3. Determinación específica de la obra o servicios convenidos y de las modalidades referentes a los mismos, acordados para su ejecución.
4. Lugar o lugares donde deberá prestarse el servicio.
5. Duración del contrato si es por tiempo definido o la declaración correspondiente si es por tiempo indefinido, o para obra determinada.
6. Duración y división regular de la jornada de trabajo.
7. El salario, forma, día y lugar de pago.
8. Lugar y fecha de celebración; y
9. Firma de las partes si pudieren hacerlo, o la impresión de su huella digital en presencia de testigos que firmen a ruego, y constancia de aprobación oficial del contrato en los casos exigidos por la Ley.

CLÁUSULA Nº 12: CLASES DE CONTRATOS

Los contratos de trabajo, podrán celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo definido o para obra determinada, en la forma prevista en el Código de Trabajo.

CLÁUSULA Nº 13: DURACIÓN Y SUSPENSIÓN DE CONTRATOS

La duración de los contratos de trabajo se regirá por lo dispuesto en los artículos 73, 74, 75, 76, 77, 77 A, y 78 del Código 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 N° 14: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Las condiciones de trabajo solamente podrán ser modificadas:

1. Por la presente Convención Colectiva y el Reglamento Interno de Trabajo en los casos y con las limitaciones previstas en el Código de Trabajo y en materia de higiene, salud y seguridad en el trabajo, por el Reglamento de Higiene y Seguridad Laboral de la Caja de Seguro Social de Panamá.
2. Por el mutuo consentimiento.
3. Por producirse una emergencia nacional o regional y hasta por el término de su duración de la emergencia que la motiva.

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.

Queda entendido que en relación a las circunstancias que motiven la modificación de las condiciones de trabajo, o su suspensión, se aplicará lo que disponga el Código de Trabajo.

CAPÍTULO V CONDICIONES DE TRABAJO

CLÁUSULA N° 15: JORNADAS DE TRABAJO

Las jornadas de trabajo se regirán por las siguientes reglas:

1. La duración máxima de la jornada diurna es de siete y media (7½) horas y la semana laborable correspondiente es de treinta y siete y media (37½) horas.

La duración máxima de la jornada nocturna es de seis y media (6½) horas y la semana laborable correspondiente es de treinta y dos y media (32½) horas.

La duración máxima de la jornada mixta es de siete (7) horas y la semana laborable correspondiente es de treinta y cinco (35) horas.

Las jornadas de siete y media (7½) horas diurnas, seis y media (6½) horas nocturnas y siete (7) horas de la jornada mixta se remunerarán como ocho (8) horas de trabajo, para los efectos del cálculo del salario.

LA EMPRESA podrá establecer jornadas especiales que no excedan del máximo establecido en el artículo 31 del Código de Trabajo, previa consulta con EL SINDICATO, tratándose de nuevos servicios de LA EMPRESA, a partir de la fecha de entrada en vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

2. Para los efectos de los trabajadores que se rijan por jornadas diurnas o mixtas, las labores que por necesidad del servicio deban realizarse en el sexto (6º) día, serán consideradas como jornadas ordinarias especiales hasta un máximo de cuatro (4) horas. Cualquier hora de trabajo adicional a las señaladas anteriormente, serán remuneradas conforme a lo establecido en el numeral 4, literales a, b y c de la presente cláusula.
3. 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 los cambios de jornada de trabajo.
4. 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 constituye la jornada extraordinaria y será remunerada así:

- a. Con un veinticinco por ciento (25%) de recargo sobre el salario cuando se efectúe en el periodo diurno.
- b. Con un cincuenta por ciento (50%) de recargo sobre el salario cuando se efectúe en el periodo nocturno o cuando fuere prolongación de la jornada mixta iniciada en el periodo diurno; y
- c. Con un 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 periodo nocturno.

5. 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.

6. 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 esta 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 veinticuatro (24) horas a la fecha de ejecución del trabajo.

- b. Trabajo de urgencia:

Son aquellos que deben realizarse por causas imprevistas, anormales o fuera del control de LA EMPRESA que hagan necesaria o conveniente una inmediata reparación. Cuando el trabajador sea llamado para

prestar un trabajo de urgencia, y está en aceptable condición mental y física para ejecutar las labores, tendrá derecho al pago mínimo de tres (3) horas de trabajo con el recargo correspondiente, más el pago de transporte ida y vuelta, según la tarifa comercial equivalente.

Si el trabajo de urgencia se prolongara por cuatro (4) horas o más, LA EMPRESA proporcionará los alimentos sin costo alguno para éste, o el equivalente en viáticos.

En este último caso, se procurará que los viáticos sean entregados en el lugar donde se está prestando el servicio.

7. LA EMPRESA está obligada a conceder a sus trabajadores periodos 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 realiza 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.

8. Se establecen los horarios para el personal de la siguiente manera:

De las 07:00 a las 15:30 horas, Gerencia de Operación y Mantenimiento: personal de campo.

De las 07:00 a las 15:00 horas, de las 15:00 a las 23:00 horas y de las 23:00 a las 07:00 horas, Centro Nacional de Despacho: Controladores de Energía.

De las 07:00 a las 15:30 horas, Centro Nacional de Despacho: personal operativo.

De las 07:00 a las 15:00 horas, de las 15:00 a las 23:00 horas y de las 23:00 a las 07:00 horas, sinóptica.

De las 08:00 a las 16:30 horas, el resto del personal administrativo de LA EMPRESA.

No obstante, los centros de trabajo que por la naturaleza de sus funciones sirvan turnos distintos y rotativos, mantendrán los horarios establecidos.

LA EMPRESA podrá establecer nuevos horarios de trabajo, con fundamento en las necesidades del servicio, y de conformidad con lo que se disponga en el Reglamento Interno de Trabajo.

CLÁUSULA Nº 16: DISPONIBILIDAD PARA LABORAR

LA EMPRESA implementará por la necesidad, seguridad y continuidad de la prestación del servicio que brinda, un "Programa de Disponibilidad para Laborar".

Esta disponibilidad requiere la aceptación previa del trabajador.

Todo trabajador asignado en el "Programa de Disponibilidad para Laborar", fuera de su horario regular, en sus días de descanso obligatorio, días de fiesta o de duelo nacional, si no es llamado a laborar, LA EMPRESA le reconocerá el equivalente a ocho (8) horas con recargo del veinticinco por ciento (25%) por cada día asignado. Si el trabajador es llamado a laborar y presta el servicio, adicional se le reconocerá el pago del tiempo efectivamente laborado con sus respectivos recargos.

El trabajador, al ser llamado, deberá presentarse a laborar en aceptables condiciones mentales y físicas para ejecutar las labores.

CLÁUSULA Nº 17: 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 (1) 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, los casos descritos en el artículo 208 del Código de Trabajo u otras interrupciones expresamente autorizadas por el empleador.

7. Todo trabajador tiene derecho a que se le programen y se le concedan sus vacaciones anuales, en el período correspondiente.
3. LA EMPRESA establecerá y hará cumplir el programa anual de vacaciones de todos los trabajadores, comunicando con dos (2) meses de anticipación la fecha en que el trabajador iniciará el disfrute de su descanso, consultando en lo posible el interés del trabajador.
4. Con sujeción a lo dispuesto, el goce de las vacaciones no se señalará en una fecha que sean en más de tres (3) meses, posterior a aquella en que el interesado adquirió su derecho a las mismas.

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

5. Las vacaciones se remunerarán mediante el pago de un (1) mes de salario cuando la remuneración se hubiere convenido por mes, y de cuatro (4) semanas y un tercio (1/3), cuando se hubiere pactado por semanas. En estos casos, 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 devengados durante los últimos once (11) meses, o el salario base, según resulte más favorable para el trabajador.

Cuando se trate de trabajadores pagados por hora o por día, se dividirá el total de la remuneración ordinaria y extraordinaria que hubiera recibido el trabajador en los últimos once (11) meses de servicios por el número de jornadas ordinarias servidas, o tiempo menor servido si se trata de vacaciones proporcionales, y este cociente se multiplicará por el número de días de descanso anual que le correspondan. Si el salario base devengado durante el último mes fuere superior al promedio, las vacaciones se pagarán conforme a aquél.

6. Al momento de terminar por cualquier causa la relación de trabajo, se liquidará en efectivo al trabajador las vacaciones vencidas y los días de vacaciones proporcionales a que tenga derecho. El trabajador cuya relación termine antes de completarse el periodo 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.
7. Si el trabajador se hospitalizare por enfermedad o accidente, durante el tiempo en que disfruta 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 esta cláusula 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.

CLÁUSULA Nº 18: AUSENCIAS JUSTIFICADAS

Son ausencias justificadas las que resulten de los siguientes hechos:

1. Enfermedad debidamente comprobada mediante certificado médico.

El tiempo que dure la ausencia del trabajador por enfermedad se remunerará con cargo al fondo de licencia por enfermedad de que trata el artículo 200 del Código de Trabajo. Parágrafo: Los trabajadores que laboren en áreas inhóspitas o remotas donde no haya acceso a un centro de salud no tendrán que presentar certificación médica cuando se ausenten de sus labores hasta 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. Permisos Especiales:

El trabajador tendrá a su disposición diez (10) días laborables de permiso remunerado. Para tal fin, el trabajador deberá solicitar el permiso a su jefe inmediato, con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación, con el propósito

de que se puedan tomar las previsiones necesarias, y posteriormente el trabajador deberá presentar la constancia correspondiente, tales como certificaciones o acreditaciones dentro de los cinco días hábiles después del reintegro a sus labores.

Cuando se trate de grave calamidad doméstica, el trabajador deberá notificar en el menor tiempo posible a su jefe inmediato.

Este permiso, debidamente comprobado se utilizará para:

Motivo de Ausencia	Condición	Duración	Presentar
Grave Calamidad Doméstica	*	*	*
Matrimonio Civil o Religioso	Uno de los dos	3 días	Certificado de Matrimonio
Usofo	1er grado de afinidad, 1º y 2º de consanguinidad	3 días	Certificado de Defunción
Funeral	1º y 2º de afinidad, 1º y 2º de consanguinidad	1 día	
Nacimiento de Hijos		3 días, Ley 27, de 23 de mayo de 2017	Certificado de nacimiento
Cita Médica de un Familiar	1er grado de afinidad, 1º y 2º de consanguinidad	Horas	Constancia
Citas Escolares	Acudiente o persona autorizada	Horas	Constancia
Diligencias ante autoridades competentes		Horas	Acreditación
* Se evaluará cada caso.			

Bajo ninguna circunstancia los permisos excederán de cinco (5) días continuos y los mismos no serán acumulados; es decir, se inicia en cero (0) días el primero [1] de enero de cada año.

Los Permisos Especiales remunerados solamente serán autorizados por el jefe inmediato, siempre y cuando medie una razón justificable que amerite la

concesión de este tipo de permisos, y que no cause perjuicios significativos a la buena marcha de la respectiva unidad de trabajo. El principio que rige para los permisos está en el criterio objetivo del superior inmediato, de concederlo o de no permitirlo por injustificado o por el grado de afectación en la gestión laboral respectiva.

La utilización acumulada de estos permisos será objeto de consideración al momento de proceder a la Evaluación del Desempeño del trabajador, mecanismo de motivación hacia la eficiencia y la productividad individual y como parte de la política de incentivos socioeconómicos de LA EMPRESA.

CLÁUSULA N° 19: 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. El salario estipulado debe ser proporcional a la cantidad y calidad del trabajo y no podrá ser inferior al que se fije como mínimo de acuerdo con la Ley.
2. 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.
3. Todo trabajador tiene derecho a la libre disposición de su salario. Se exceptúan las deducciones y retenciones autorizadas por la Ley.
4. El salario debe pagarse completo en cada periodo de pago los 14 y 29 de cada mes. Para este efecto se entiende por salario completo el percibido durante las jornadas ordinarias y extraordinarias (Art. 148 del Código de Trabajo).
5. Es entendido que se aplicarán todas las normas protectoras relativas al salario, establecidas en el Código de Trabajo.
6. El empleador deberá consignar en sus registros de salarios o planillas, por separado, lo que a cada uno de sus trabajadores corresponda en concepto de trabajo ordinario y trabajo extraordinario.

CLÁUSULA N° 20: ESCALA SALARIAL

LA EMPRESA mantendrá la estructura salarial (escala de salario) aprobada por la Junta Directiva de la EMPRESA y ésta será revisada cada dos (2) años tomando en cuenta las condiciones del mercado eléctrico y las posibilidades económicas de LA EMPRESA.

CLÁUSULA N° 21: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

LA EMPRESA realizará anualmente la evaluación del desempeño que consiste en una evaluación por competencias del trabajador y una evaluación por resultados de LA EMPRESA, con el fin de asegurar el óptimo desarrollo de su recurso humano. La evaluación por competencias contempla aspectos como atención y servicio al cliente, creatividad, aprendizaje, asistencia, puntualidad y permisos.

Este proceso permite a cada trabajador adquirir las destrezas requeridas para desarrollar su potencial.

La retribución de los trabajadores dentro de la misma jerarquía de cargos, se hará en función a su desempeño y resultado determinado por sus evaluaciones.

En el caso de los directivos permanentes del sindicato se les evaluará en base a la última evaluación que se tiene como referencia del mismo.

La retribución correspondiente se pagará dentro del primer trimestre de cada año.

CLÁUSULA N° 22: AUMENTO SALARIAL

La Empresa realizará un ajuste al salario base del trabajador de un tres por ciento (3%) sobre el salario que devengan los trabajadores. Éste aumento se hará efectivo a partir de la primera quincena del mes de abril de cada año.

Parágrafo: Las Partes convienen, en que, cumplidos dos (2) años de vigencia de ésta Convención Colectiva periodo 2020-2024, realizarán las evaluaciones que correspondan con el fin de verificar si las condiciones económicas del país o de la Empresa permitan un incremento o aumento al salario de los trabajadores.

CLÁUSULA Nº 23: PREMIO POR ASISTENCIA

LA EMPRESA entregará un premio por asistencia, por el período correspondiente de enero a diciembre de cada año, tal como se detalla a continuación:

- De ciento setenta y cinco balboas (B/.175.00) para el trabajador que tenga una asistencia del ciento por ciento (100%) o hasta cinco (5) tardanzas.
- De cien balboas (B/.100.00) para aquél trabajador que tenga hasta un máximo de dos (2) ausencias o hasta diez (10) tardanzas.
- De setenta y cinco balboas (B/.75.00) para aquél trabajador que tenga hasta un máximo de tres (3) ausencias o hasta quince (15) tardanzas.

Para el cómputo de la asistencia se tendrán en cuenta tanto las ausencias como las tardanzas, ya sean justificadas o injustificadas, con excepción del duelo del cónyuge, padre, madre, hijos, hermanos, y por asistencia a seminarios sindicales de hasta tres (3) días.

Dicho premio será pagado dentro del primer cuatrimestre de cada año.

CLÁUSULA Nº 24: DESCANSO ENTRE JORNADA

Cuando un trabajador preste servicios en dos (2) jornadas consecutivas de trabajo, y por este motivo no disponga de doce (12) horas continuas de descanso antes de iniciar efectivamente su siguiente jornada ordinaria, se le reconocerá el pago del salario de las horas que falten para completar esas doce (12) horas de descanso continuo, con el recargo correspondiente a la última jornada laborada. Lo anterior aplicará siempre y cuando el empleador no pueda hacer los arreglos necesarios para que el trabajador disponga al menos de doce (12) horas continuas para retirarse a descansar.

CLÁUSULA Nº 25: DESCANSO PARA ALIMENTACIÓN

LA EMPRESA remunerará con media (1/2) hora, por tiempo efectivamente laborado, a los trabajadores de turnos rotativos, que por necesidad del servicio no puedan hacer uso completo de la hora para alimentación.

Esta medida es aplicable en los siguientes casos:

Para los controladores de energía del Centro Nacional de Despacho (CND), en los turnos en que solamente se encuentren dos (2) trabajadores prestando el servicio.

Para la sección de sinóptica: Cuando se presenten eventos climáticos o situaciones que requieran que el trabajador se encuentre disponible para la activación de la alarma correspondiente o suministro de información; en los turnos en que solamente se encuentre un (1) trabajador prestando servicios.

LA EMPRESA señalará cuando sea necesaria tal medida y el reconocimiento del tiempo efectivamente laborado se hará en la quincena siguiente.

CLÁUSULA N° 26: DESCANSO SEMANAL Y EN DÍA DE FIESTA O DE DUELO NACIONAL

1. Serán días de descanso obligatorio por fiesta o duelo nacional los que disponga la Ley.
2. Conforme a lo dispuesto en el artículo 48 del Código de Trabajo vigente, 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 día que deba darse como compensación al trabajador por haber trabajado el domingo o en día de descanso semanal obligatorio, se remunerará con un cincuenta por ciento (50%) de recargo sobre la jornada ordinaria.

3. Conforme a lo dispuesto en el artículo 49 del Código de Trabajo vigente, 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 de ciento cincuenta por ciento (150%) incluye la remuneración del día de descanso.

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

Se pagará con cincuenta por ciento (50%) de recargo el 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 un setenta y cinco por ciento (75%) de recargo si ocurre en la jornada mixta o nocturna.

4. Conforme a lo dispuesto en el artículo 50 del Código de Trabajo vigente, cuando el trabajo en los días domingo, 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, día 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.
5. Para los efectos del recargo adicional se contemplará lo indicado en el numeral 4 del artículo 36 del Código de Trabajo.

CLÁUSULA Nº 27: SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

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

LA EMPRESA cumplirá con lo establecido en los artículos 282, 283 y 284 del Código de Trabajo.

1. LA EMPRESA establecerá una unidad de seguridad y salud ocupacional, que tendrá como función esencial prevenir y reducir la ocurrencia de accidentes de trabajo y de este modo cuidar la seguridad y la salud de los trabajadores.
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. Todos los trabajadores están obligados a usar el equipo de protección y seguridad siempre que el mismo esté en óptimas condiciones y sea el adecuado para la realización de las tareas a ellos encomendadas. La negación a usar el equipo protector será causa para una sanción.
4. Antes de iniciar cualquier tarea es deber del trabajador evaluar y analizar los riesgos a los que se está exponiendo como consecuencia de dicha labor, deberá como mínimo analizar los siguientes temas: riesgos asociados al trabajo, procedimientos de trabajo, el lugar/ambiente de trabajo, precauciones especiales, establecer y revisar las herramientas y equipos a utilizar incluyendo el equipo de protección personal.
5. Todos los trabajadores deben reportar inmediatamente las condiciones y actos inseguros, los casi incidentes, incidentes y accidentes de forma escrita a su superior inmediato y a la unidad de seguridad industrial y salud ocupacional.
6. Es responsabilidad del trabajador la inspección diaria antes de iniciar las labores de su equipo de protección personal y mantener el mismo en condiciones óptimas para desarrollar sus funciones.
7. LA EMPRESA dará cumplimiento al artículo 284 del 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.
8. LA EMPRESA dará cumplimiento al artículo 287 del Código de Trabajo, a fin de proteger la moralidad y la seguridad y el bienestar de los trabajadores y sitios de trabajo, adoptando las medidas siguientes.
 - a) Prohibir la introducción, venta, uso y consumo de drogas heroicas, narcóticos y bebidas alcohólicas.
 - b) Limitar a setenta y cinco (75) libras el peso de los sacos, bultos o cargas que por sí mismos lleven los trabajadores, con una tolerancia de hasta un diez por ciento (10%) en los casos especiales que señale el reglamento.

- c) El transporte de pesos mayores deberá hacerse por medios mecánicos.

CLÁUSULA N° 28: ADIESTRAMIENTO PARA PERSONAL DE ÁREAS DE ALTO RIESGO

EMPRESA brindará adiestramiento especial de acuerdo a los programas establecidos, y procurará programarla dentro de las jornadas de trabajo.

1. Charla de Inducción: a los (as) trabajadores (as) que ingresen por primera vez a LA EMPRESA.
2. Adiestramiento técnico en el puesto de trabajo: para laborar en áreas de alto riesgo, con el fin de que afiancen sus conocimientos y realicen los trabajos con la mayor eficiencia posible.
3. Capacitación sobre las medidas de seguridad necesarias para la prevención de accidentes.
4. Actualización de conocimientos por nueva tecnología, cambios o métodos de trabajo, al personal que esté laborando en áreas de alto riesgo, preferiblemente para el personal operativo que no tenga nivel de supervisión y que tal actualización sea aplicada en las tres (3) zonas de LA EMPRESA.

CLÁUSULA N° 29: LICENCIAS

Licencia es el derecho del trabajador a solicitar la separación temporal de su puesto de trabajo, la cual estará sujeta a autorización previa por LA EMPRESA, y que puede ser remunerada o no remunerada, según lo disponga para cada caso en particular la Ley, la presente Convención Colectiva de Trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo.

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 cuando sea por cuatro (4) días o menos, y de por lo menos cinco (5) días cuando sea por más de cuatro (4) días y la empresa deberá responder la solicitud en el mismo lapso de tiempo establecido para cada caso.

2. El número de los trabajadores que soliciten licencia no deberá ser tal que perjudique el ritmo normal del centro o área administrativa correspondiente, para la cual preste el servicio, el trabajador que la solicita.
3. Que LA EMPRESA consiga un reemplazo para el trabajador durante el periodo 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 a menos que exista probada justificación para ello. El trabajador favorecido con la licencia podrá renunciar a ella en cualquier tiempo, excepto cuando se trate de licencia por gravidez, incapacidad temporal o por riesgos profesionales. Tampoco podrá el trabajador renunciar a una licencia concedida para efectuar estudios, recibir adiestramiento o asistir a seminarios sin obtener previamente la aceptación de la Gerencia General o la Dirección de Recursos Humanos a dicha renuncia.
5. En los casos en que resulte imposible solicitar la licencia con anticipación por la ocurrencia súbita e imprevisible 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 laborables.

CLÁUSULA Nº 30: 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 precedan al parto y las ocho (8) semanas que le sigan.

Si hubiese 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 de Seguro Social por maternidad y la retribución que conforme al artículo 117 del Código de Trabajo corresponde a la trabajadora en estado de gravidez.

Si durante los periodos 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 periodo 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 atiende.

En los casos previstos en la presente cláusula no se afectará el periodo de vacaciones a que tenga derecho la trabajadora.

Es entendido que la trabajadora en estado de gravidez tendrá derecho a la protección prevista en el Capítulo II del Título III, artículos 105 al 116 del Código de Trabajo.

CLÁUSULA Nº 31: LICENCIAS ESPECIALES

Son licencias especiales las siguientes:

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

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

En caso de representación en el interior del país, el periodo de licencia no excederá de tres (3) semanas, y en el exterior, no excederá de dos (2) meses.

La licencia se concederá siempre que LA EMPRESA haya recibido del Ministerio o Institución Autónoma competente la notificación correspondiente con cinco (5) días de anticipación, y que el número de trabajadores que se seleccione no recargue las licencias en un determinado departamento o sección, para que no entorpezca su normal funcionamiento.

2. Las que resulten de grave calamidad doméstica:

Cuando un (a) trabajador (a) sufra una grave calamidad doméstica, previa notificación y posteriormente comprobada a la Dirección de Recursos Humanos, ésta podrá evaluar la concesión de un permiso remunerado hasta por el término de cinco (5) días. De prolongarse la calamidad, LA EMPRESA podrá otorgar una licencia sin sueldo por el término que considere necesario.

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

CLÁUSULA Nº 32: LICENCIA POR ESTUDIOS

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

LA EMPRESA concederá licencia remunerada al trabajador por el tiempo que duren los estudios.

El trabajador beneficiado de licencia por estudios, deberá transmitir los conocimientos adquiridos, a los demás trabajadores cuyas funciones estén relacionadas con el adiestramiento recibido. Esto se realizará según las políticas establecidas por LA EMPRESA.

CLÁUSULA Nº 33: 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 que tenga dos (2) años de labores continuas dentro de la Empresa puede solicitar que se le conceda licencia sin derecho a sueldo hasta por sesenta (60) días al año, con justa causa. La Gerencia General 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 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 de 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.

El trabajador conserva el derecho al reintegro, una vez expire el término de la licencia que le haya sido concedida por LA EMPRESA.

CLÁUSULA Nº 34: INCAPACIDAD Y RIESGOS PROFESIONALES

Para tal efecto y en complemento de la aplicación de esta cláusula se tomarán en cuenta los enunciados en los artículos 304, 326, y 327 del Código de Trabajo.

Agotado el fondo de licencia por incapacidad establecido en el artículo 200 del Código de Trabajo, LA EMPRESA le reconocerá al trabajador por un máximo de seis (6) meses, la diferencia que resulte del subsidio pagado por la Caja de Seguro Social y el salario base que devenga el trabajador.

En los casos de incapacidad por riesgos profesionales, cuando exceda de diez (10) días, LA EMPRESA concederá al trabajador afectado un anticipo

equivalente a tres (3) meses del salario base que devenga. El mismo será pagadero por quincena.

El trabajador, en ambos casos, se compromete a realizar los trámites respectivos ante la Caja de Seguro Social y reembolsará a LA EMPRESA el anticipo recibido de la Caja de Seguro Social por el riesgo profesional sufrido y de no hacerlo, LA EMPRESA le descontará al trabajador el equivalente de dicho anticipo de su salario en cinco (5) quincenas consecutivas.

Cuando a un trabajador en uso de licencia por incapacidad 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 ayudará, previa evaluación por un facultativo, con el transporte dentro del territorio nacional, ya sea haciendo los arreglos para movilizarlo o pagando los costos del mismo.

CAPÍTULO VI VIÁTICOS

CLÁUSULA Nº 35: GASTO DE ALIMENTACIÓN

1. Cuando a un trabajador se le solicite laborar antes del inicio de su jornada ordinaria, o en sus días libres y/o cualquier otro día de asueto o descanso, LA EMPRESA le reconocerá un gasto para alimentación por la cantidad de seis (B/.6.00) Balboas.
2. Cuando el trabajador deba prolongar su jornada de trabajo por tres (3) horas o más, se le reconocerá para gasto de alimentación diez (B/ 10.00) balboas.
3. Cuando el trabajador deba trasladarse fuera de su zona habitual de trabajo, dentro de su jornada de trabajo y su misión se prolongue más de la 1:00 de la tarde sin pernoctar, se le reconocerá un gasto de alimentación por la cantidad de ocho (B/.8.00) balboas.

Se entiende por zonas, las áreas geográficas establecidas por LA EMPRESA.

4. LA EMPRESA le reconocerá al trabajador un gasto para la alimentación por la cantidad de seis balboas (B/6.00), cuando por necesidad de servicio la empresa le establezca un horario especial por un tiempo determinado.

CLÁUSULA Nº 36: TRANSPORTE

1. LA EMPRESA proporcionará transporte a sus trabajadores, pero necesariamente conductor, cuando así se requiera para la ejecución de los trabajos que se les asignan. Cuando no sea posible proporcionar dicho transporte LA EMPRESA le pagará al trabajador el costo del transporte.
2. LA EMPRESA se hará cargo del transporte del trabajador en aquellos casos esporádicos en que por razón de las horas extraordinarias que deba prestar el servicio resulte necesario transportar al personal hasta o desde su residencia. En este último caso, cuando no sea posible proporcionar el transporte al trabajador, LA EMPRESA le pagará el costo de dicho transporte.
3. LA EMPRESA le reconocerá media (1/2) hora extraordinaria por día al trabajador que le corresponda conducir el vehículo de la cuadrilla en líneas de transmisión, camiones y equipos especiales.
4. LA EMPRESA le mantendrá el servicio de transporte gratuito, al personal que trabaja en las instalaciones de Llano Sánchez, desde el parque central de Aguadulce hasta Llano Sánchez y viceversa. Se mantendrá la ruta establecida.

Para el caso de instalaciones ubicadas en Veladero, LA EMPRESA asignará un vehículo al trabajador, para la atención de emergencias o misiones de horas no laborales.

El horario de salida del transporte de las instalaciones de Llano Sánchez se realizará posteriormente a la jornada regular.

5. Cuando el trabajador sea llamado a su residencia, para prestar un trabajo de urgencia, LA EMPRESA le facilitará el transporte de ida y vuelta o, en su defecto, pagará los gastos de transporte al trabajador para llegar con prontitud al puesto de trabajo.

6. En los casos que el trabajador reciba una llamada de urgencia de sus familiares, LA EMPRESA le suministrará el transporte para su rápido traslado al lugar de la urgencia.

CLÁUSULA N° 37: DEL PAGO GASTOS DE EXÁMENES MÉDICOS Y DE LABORATORIO PARA LICENCIA COMERCIAL Y PROFESIONAL Y OTROS PAGOS RELACIONADOS CON LA ACTIVIDAD DE CONDUCIR

LA EMPRESA se compromete a sufragar, por una sola vez, durante la vigencia de esta Convención Colectiva de Trabajo, el costo de la licencia, de los exámenes médicos, de laboratorios y del curso de manejo cuando este se requiera.

Dicho Curso y exámenes se realizarán en el lugar que la empresa determine y se extenderá para aquellos trabajadores que por razón de sus funciones y por requerimiento de LA EMPRESA, necesiten conducir vehículos de la flota y que cuente con el tipo de licencia de conducir correspondiente; el mismo beneficio se extenderá en el caso de aquellos trabajadores autorizados que por razón de sus funciones y por requerimiento de LA EMPRESA, necesiten renovación de su licencia de conducir.

Queda entendido; que el beneficio de pago de los gastos por renovación de licencia, no se le aplicará al trabajador que haya perdido su licencia por causa imputables a éste.

En caso de hurto o robo, EL TRABAJADOR deberá acompañar la denuncia interpuesta ante la autoridad competente, para que le aplique el beneficio de pago de gastos por renovación de licencia.

CLÁUSULA N° 38: PAGO DE INFRACCIONES DE TRÁNSITO

LA EMPRESA deberá cancelar las infracciones de tránsito que le impongan a los trabajadores que por las funciones de su puesto de trabajo requieran manejar los vehículos de LA EMPRESA y que sean de naturaleza no imputable 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 Definitivo para accidentes de tránsito menor
9. Reglamento de Tránsito Vehicular
10. Otros (daños mecánicos, falta de actualización de la tarjeta de pesos y dimensiones); siempre que sea dentro del cumplimiento de las obligaciones dadas por los representantes de LA EMPRESA.

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 de Tránsito y Transporte Terrestre (ATTT).

Es responsabilidad del trabajador revisar las condiciones del vehículo, antes de salir.

En los casos de infracciones o accidentes, imputable al trabajador, éste deberá pagar la sanción que le imponga la ATTT.

CLÁUSULA Nº 39: VIÁTICOS

Cuando un trabajador deba realizar trabajos, misiones, reuniones o visitas relacionadas con sus obligaciones, funciones o asignaciones por LA EMPRESA, y tenga que pasar la noche en determinado lugar, especialmente fuera de su residencia, dentro del país o en el exterior, tendrá derecho a los viáticos que correspondan a las sumas establecidas conforme a:

1. Para viajes dentro del país: se le reconocerán cien balboas (B/.100.00) por día, en concepto de viáticos.

Cuando se trate de viajes prolongados, se aplicará un factor de reducción sobre la cantidad anterior, que variará según el número de días de permanencia fuera del área habitual de trabajo, de forma tal que los viáticos que se reconozcan sean los siguientes:

- a) Por los primeros sesenta (60) días calendario, el 100% de los B/.100.00 diarios.
- b) Por los siguientes sesenta (60) días, calendario el 80% de los B/.100.00 diarios (B/.80.00).
- c) Por el tiempo que exceda de ciento veinte (120) días calendarios, el 60% de los B/.100.00 diarios (B/.60.00).

Para la aplicación de este factor de reducción, no se considerarán interrupciones las menores de tres (3) días laborables, ni las que ocurran para el cambio de un lugar a otro fuera del área de trabajo cuando se haya programado con anterioridad.

Queda entendido que, si LA EMPRESA proporciona el alojamiento y la alimentación, el trabajador recibirá en concepto de viáticos el 33% de la suma señalada. Esta reducción se aplicará a partir del inicio de la misión o viaje.

NOTA: El último día de viaje, si el trabajador regresa al punto original de partida después de su horario regular de trabajo, tendrá derecho a un viático de cien balboas (B/.100.00).

2. Para viajes al exterior: Se aplicarán los viáticos por día calendario, pagaderos por adelantado, de acuerdo al área geográfica a razón de:

Destino Monto/día B/.

- a. América latina y caribe
[exceptuando Argentina, Brasil y Chile] B/ 350.00
- b. Estados unidos, Canadá, Argentina, Brasil y Chile B/ 450.00
- c. Europa, Asia, África y Oceanía B/ 600.00

NOTA:

Se reconocerá al trabajador el día de viaje antes de la misión, cuando sea imposible viajar el mismo día de su inicio. Igualmente se reconocerá el día después de la misión, cuando sea imposible viajar el mismo día de su terminación.

El trabajador realizará las reservaciones y los arreglos pertinentes para cumplir con su misión y regresar dentro del menor tiempo posible. Cualquier tiempo en exceso no justificado utilizado antes o después de la misión, no será cubierto por ETESA o si fueron pagados por adelantados, deberán ser reembolsados a ETESA o al anfitrión, según sea el caso.

Así mismo se le reconocerá una cantidad estimada por gastos adicionales debidamente justificados, no contemplados en los viáticos y rendirá el correspondiente informe escrito.

3. Si en los viajes dentro del país o al exterior, arriba indicados, ETESA o un tercero o anfitrión, provee hospedaje y/o alimentación, el viático diario será:

a. Si se ofrece el hospedaje o la alimentación, se reduce un tercio (1/3) del viático por día:

Dentro del país el viático por día B/ 67.00

América Latina y el Caribe, exceptuando Argentina
Brasil y Chile, el viático por día seria B/ 233.00

Estados Unidos, Canadá, Argentina, Brasil y Chile,
el viático por día B/ 300.00

Europa, Asia, África y Oceanía, el viático por día B/ 400.00

b. Si se ofrece el hospedaje y la alimentación, se reducen dos tercios (2/3) del viático por día:

Dentro del país el viático por día seria B/ 33.00

América Latina y el Caribe, exceptuando Argentina,
Brasil y Chile, el viático por día B/ 117.00

Estados Unidos, Canadá, Argentina, Brasil y Chile,
el viático por día seria B/ 150.00

Europa, Asia, África y Oceanía, el viático por día B/ 200.00

4. A través de la Dirección de Recursos Humanos deberán canalizarse, debidamente y oportunamente justificadas, todas las Invitaciones, cursos; seminarios, entrenamientos y misiones al extranjero, quien las

examinará a la luz de las necesidades de LA EMPRESA y las someterá para la consideración de la Gerencia General.

Todo trabajador que cobre los viáticos establecidos en esta cláusula está obligado a entregar un informe de viaje realizado y demás comprobantes dentro de los cinco (5) días de haberse concluido el respectivo viaje.

CLÁUSULA N° 40: REEMPLAZOS TEMPORALES

LA EMPRESA, conforme su política salarial, reconocerá un incentivo proporcional por reemplazo de jefaturas en uso de licencias, vacaciones, incapacidades, viajes u otro motivo.

Este se asignará por el reemplazo del trabajador encargado, de acuerdo al nivel del puesto, durante el periodo que dure la ausencia del titular, bajo el cumplimiento de las siguientes condiciones:

1. Aprobación previa de los niveles jerárquicos correspondientes.
2. Reemplazo por un tiempo mínimo de cinco (5) días laborables.

El trabajador que deba prestar servicios en una posición clasificada superior, recibirá del empleador un incentivo proporcional al tiempo de reemplazo, que no será inferior a los niveles de salarios básicos o a la costumbre, establecidos para la categoría en LA EMPRESA, durante el tiempo que desempeñe la nueva posición, y regresará a su salario y condiciones laborales anteriores al momento de reincorporarse a su puesto original. (Artículo 197-A del Código de Trabajo).

El pago de este incentivo estará supeditado a la evaluación (eficiencia en la ejecución del puesto) durante el periodo del reemplazo.

Se debe dejar constancia en el expediente del trabajador respectivo.

CLÁUSULA N° 41: BENEFICIOS POR TRASLADO PERMANENTE Y MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Cuando por requerimiento de LA EMPRESA y con el consentimiento del trabajador, ésta deba trasladar permanentemente al trabajador y esto conlleva cambio de residencia, se le reconocerán los siguientes beneficios:

1. El pago de los gastos de mudanza, para el trabajador y su familia.
2. El setenta por ciento (70%) de los viáticos establecidos para trabajo fuera de su lugar de su residencia, por noventa (90) días calendario, siguientes a la fecha del traslado efectivo.
3. La cantidad equivalente a tres (3) meses de trabajo de su último salario base.

Los beneficios anteriores no se aplicarán cuando el traslado sea solicitado por el trabajador o como consecuencia de un concurso en que él haya participado, o se le haya ofrecido a conveniencia del trabajador.

CLÁUSULA Nº 42: TRABAJOS EN ÁREAS INHÓSPITAS O DE DIFÍCIL ACCESO

Las áreas inhóspitas o de difícil acceso deberán ser identificadas por LA EMPRESA, mediante revisión periódica.

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

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

1. El incentivo se otorgará cuando las funciones en el área se realicen ininterrumpidamente o el desplazamiento se efectúe por un mínimo de dos (2) días continuos y un acumulado mínimo de treinta (30) días en el año.
2. El incentivo se otorgará independientemente del trabajo que realice el trabajador.
3. Queda entendido que no recibirá incentivo el personal reclutado en el área, independientemente del trabajo que realice.

4. Se suspenderá el incentivo cuando las áreas pierdan su característica de Inhóspitas o de difícil acceso.
5. Cuando el trabajador deje de laborar en el área respectiva, dejará de percibir el incentivo sin que esto signifique desmejoramiento en las condiciones de trabajo.
6. El personal que sea trasladado en forma permanente o temporal a otra área de trabajo, dejará de percibir el sobresueldo y recibirá los viáticos correspondientes, de acuerdo con lo establecido en la cláusula pertinente de esta convención.
7. LA EMPRESA establecerá el procedimiento para la aplicación de este incentivo económico y se pagará el primer bimestre de cada año.

CAPÍTULO VII SINDICATO

CLÁUSULA N° 43: 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 un (1) representante sindical en cada centro de trabajo. Observando la regla contenida en el artículo 371 del Código de Trabajo.

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

LA EMPRESA se obliga a respetar el principio de libertad sindical y a no discriminar a ningún trabajador por razón de pertenecer o no a EL SINDICATO.

CLÁUSULA N° 44: LICENCIAS SINDICALES

LA EMPRESA otorgará licencia remunerada al secretario general del SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ELÉCTRICA Y SIMILARES DE LA

REPÚBLICA DE PANAMÁ (SITIESPA) y a un (1) trabajador que sea miembro del Comité Ejecutivo 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 esta licencia, y ésta mantendrá vigencia hasta que el trabajador, sea reemplazado en nuevas elecciones.

El tiempo que dure la licencia se computará como tiempo de servicio para los efectos de determinar la antigüedad del trabajador 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 de EL SINDICATO.

Terminada la licencia, el trabajador tendrá derecho y la obligación de reintegrarse a su respectivo puesto de trabajo, con todos los derechos y obligaciones derivados de su respectivo contrato.

CLÁUSULA Nº 45: REMUNERACIÓN DE TIEMPO DE REUNIONES

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

1. Se reconocerá el pago de salario a los miembros del Comité Ejecutivo Nacional de EL SINDICATO hasta por tres (3) reuniones anuales, con límite de duración de tres (3) días cada una.
2. Se reconocerá el pago de salario a los directivos y representantes sindicales hasta por tres (3) Consejos Sindicales anuales, con límite de duración de tres (3) días cada uno.
3. Se reconocerá el pago de salario a los trabajadores de LA EMPRESA que funjan como instructores de seminarios sindicales dirigidos a trabajadores de LA EMPRESA y los trabajadores que participen en éstos debidamente aprobados cada vez que se realicen.
4. Se reconocerá el pago del tiempo que requieren los trabajadores dentro de la jornada ordinaria de trabajo para asistir a una Asamblea General

nacional o regional (dos o más provincias), de acuerdo a la distancia entre el centro de trabajo y el punto de reunión, siempre y cuando dicha Asamblea General se cite para horas de la tarde, y no se afecte la operación, mantenimiento y servicio al público.

CLÁUSULA N° 46: COMISIONES SINDICALES

LA EMPRESA permitirá que los directivos y representantes sindicales, así como los trabajadores sindicalizados, previa autorización del Comité Ejecutivo de EL SINDICATO, puedan desempeñar comisiones sindicales durante la jornada de trabajo, siempre y cuando eso no perjudique la buena marcha de las actividades laborales del respectivo centro de trabajo. Para tal efecto, LA EMPRESA remunerará hasta trescientas (300) horas mensuales, en concepto de comisiones sindicales, así:

1. El Comité Ejecutivo de EL SINDICATO es titular exclusivo de estas horas y se compromete a administrarlas en la mejor forma, distribuyéndolas entre los trabajadores de manera tal que no se perjudique o se interrumpan las actividades laborales del respectivo centro de trabajo.
2. Estas horas podrán ser utilizadas por todos los trabajadores sindicalizados, previa autorización del Comité Ejecutivo de EL SINDICATO y comunicadas por escrito a LA EMPRESA, con veinticuatro (24) horas de anticipación. 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 no podrá ser adicionado al mes siguiente.
4. Las horas anteriores se remunerarán únicamente cuando se utilicen para desarrollar comisiones sindicales.

CLÁUSULA N° 47: DESCUENTO DE CUOTAS SINDICALES

LA EMPRESA está obligada, conforme a los artículos 373, 404 y 405 del Código de Trabajo, a descontar del salario de todos los trabajadores, que se beneficien

de la presente Convención Colectiva de Trabajo, las cuotas que establezca EL SINDICATO.

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

CLÁUSULA Nº 48: CONTRIBUCIÓN PARA CUENTA DE ENERGÍA ELÉCTRICA

LA EMPRESA asignará una partida mensual de doscientos veinticinco balboas (B/. 225.00) para contribuir a sufragar el pago de las cuentas de consumo de energía eléctrica de los locales sindicales de EL SINDICATO.

CLÁUSULA Nº 49: TRANSPORTE PARA MOVILIZACIÓN SINDICAL

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y por una sola vez, LA EMPRESA donará a EL SINDICATO un vehículo en buenas condiciones de la flota vehicular para descarte.

CLÁUSULA Nº 50: ACTIVIDADES SINDICALES

LA EMPRESA facilitará las gestiones de EL SINDICATO en los centros de trabajo, sin menoscabo de la ejecución y prestación del servicio.

CLÁUSULA Nº 51: PERÍODO DE RESPUESTA DE LA CORRESPONDENCIA

LA EMPRESA y EL SINDICATO cada cual acusará recibo de la correspondencia remitida por la otra parte, y dará respuesta a la misma dentro de un plazo no mayor de siete (7) días hábiles, contados a partir de la fecha en que la misma sea entregada.

CLÁUSULA Nº 52: FACILIDADES EN LOS CENTROS DE TRABAJO

En los centros de trabajo, LA EMPRESA, previa solicitud del SINDICATO, 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.

CLÁUSULA N° 53: FUERO SINDICAL

LA EMPRESA reconocerá y respetará el fuero sindical de los trabajadores a quienes el artículo 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.

CAPÍTULO VIII DERECHOS E INCENTIVOS ADICIONALES DE LOS TRABAJADORES

CLÁUSULA N° 54: DESCUENTO DEL CONSUMO RESIDENCIAL DE ENERGÍA ELÉCTRICA

LA EMPRESA hará los arreglos correspondientes a fin de asegurar que los trabajadores permanentes o de planta de LA EMPRESA reciban un descuento en el consumo de energía eléctrica conforme la siguiente manera:

- Trabajadores de hasta 2 años de servicios en LA EMPRESA el 25% de descuento;
- Trabajadores de dos (2) años y un día hasta cinco (5) años de servicios en LA EMPRESA, el 40% de descuento;
- Trabajadores de cinco (5) años y un día a siete (7) años de servicio en LA EMPRESA, el 50% de descuento; y

- Trabajadores de siete (7) años y un día de servicios en LA EMPRESA, el 60% de descuento.

Para los efectos de la presente cláusula la misma será efectiva a partir de la entrada en vigencia de la presente convención y no tendrá efecto retroactivo.

Adicionalmente queda establecido que trabajador permanente o de planta es aquél cuya contratación corresponde a un contrato por tiempo indefinido y su ocupación constituye una función de necesidad permanente en LA EMPRESA, o que habiendo sido contratado por una modalidad distinta, ésta se haya convertido en una relación indefinida de la forma como prescribe la ley.

Cuando dos (2) trabajadores de LA EMPRESA vivan juntos en la misma residencia principal, el beneficio se aplicará únicamente a uno (1) de ellos.

CLÁUSULA Nº 55: DESCUENTO DEL SERVICIO DE TELEFONÍA BÁSICA

LA EMPRESA hará los arreglos para asegurar el descuento del cincuenta por ciento (50%) del cargo mensual residencial de telefonía fija por llamadas locales a los trabajadores de LA EMPRESA que provengan del Instituto de Recursos Hidráulicos y Electrificación (IRHE) como consecuencia de la reestructuración dispuesta en la Ley 6 de 1997, siempre y cuando hayan estado incorporados en la planilla del IRHE al 31 de enero de 1974.

CLÁUSULA Nº 56: FACILIDADES RECREATIVAS Y DEPORTIVAS

LA EMPRESA hará los arreglos necesarios para que sus trabajadores tengan acceso al uso de una instalación física, donde se puedan realizar eventos deportivos y recreativos, que organicen LA EMPRESA, EL SINDICATO y los trabajadores.

LA EMPRESA patrocinará, como mínimo por zona, la realización de dos (2) ligas internas deportivas por año. El patrocinio consistirá en aportar trofeos, árbitros, implementos deportivos, camisetas y pantalones en cada disciplina deportiva, así como el brindis de inauguración y clausura en las respectivas ligas.

Igualmente, LA EMPRESA hará los arreglos necesarios para que cada dos (2) años se realice un (1) convivio para los trabajadores de las tres zonas geográficas en la que se divide LA EMPRESA.

Parágrafo transitorio: LA EMPRESA incluirá en sus nuevas instalaciones un área correspondiente para actividades recreativas deportivas.

CLÁUSULA Nº 57: 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 quinientos Balboas (B/ 500.00) a su cónyuge o compañero (a) registrado (a) en LA EMPRESA, o en defecto de estos, a sus hijos (as), con el propósito de ayudar a sufragar los gastos del funeral.

Si falleciere el cónyuge, un hijo (a), el padre o madre de un trabajador, LA EMPRESA entregará una contribución única así:

- | | |
|-----------------------|-----------|
| A. Cónyuge..... | B/ 400.00 |
| B. Hijo(a)..... | B/ 300.00 |
| C. Padre o Madre..... | B/ 250.00 |

En todos los casos anteriores, será indispensable que se le 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 de traslado del difunto y los servicios funerarios.

NOTA: Esta cláusula no aplicará si LA EMPRESA, otorga una ayuda humanitaria mayor.

CLÁUSULA Nº 58: ASISTENCIA EDUCATIVA

La EMPRESA mantendrá los incentivos para el desarrollo del potencial y la capacidad individual del trabajador de ETESA, a través de una formación continua en los aspectos que contribuyan al funcionamiento eficiente de LA EMPRESA mediante el Programa de Asistencia Educativa.

CLÁUSULA Nº 59: VACACIONES FELICES

LA EMPRESA mantendrá las actividades sociales, culturales y deportivas para los hijos(as) sobrinos (as) y nietos(as) de los(as) trabajadores(as), de acuerdo a

las políticas de la empresa. Éstas se continuarán realizando, preferiblemente, en el período de las vacaciones escolares y la duración de dichas actividades será de dos (2) días.

LA EMPRESA se compromete a contratar una póliza de accidentes personales que cubra a los participantes.

CLÁUSULA N° 60: PÓLIZA DE SEGURO DE VIDA, SERVICIOS MÉDICOS Y HOSPITALIZACIÓN

LA EMPRESA mantendrá la póliza de seguro existente y se compromete a investigar diferentes alternativas en el mercado, con el propósito de obtener los mejores beneficios y un costo razonable para la misma.

Esta póliza incluirá la cobertura de los riesgos que pudiesen generarse de las actividades deportivas que organice o en representación de LA EMPRESA.

CLÁUSULA N° 61: PLAN DE JUBILACIÓN PRIVADO CORPORATIVO

LA EMPRESA organizará un Plan de Jubilación Privado Corporativo, realizando un aporte, por cada trabajador que se acoja a este Plan, de un cien por ciento (100%) del monto que aporte el trabajador, hasta un máximo de cuarenta balboas (B/.40.00) por mes.

CLÁUSULA N° 62: PROGRAMA DE RETIRO VOLUNTARIO CIENTO POR CIENTO (100%)

LA EMPRESA y EL SINDICATO determinará en un plazo no mayor de seis (6) meses, a partir de la firma del presente Convenio Colectivo, mediante una Comisión Paritaria, un proyecto de Retiro Voluntario para el personal que pudiera estar cercano a la edad de pensión de vejez, hombres con 57 años y mujeres con 52 años.

Los parámetros de referencia a tomar en cuenta, entre otros, serían:

1. Riesgo del trabajo que desarrolle el trabajador.
2. Cercanía a incidencias o afectación de la salud.
3. Informe del personal de Salud Ocupacional y de Seguridad Industrial.

Estos incentivos se distribuirán durante el periodo académico, de la siguiente manera:

1. Diez (10) incentivos para el área de Panamá. Cinco (5) para primaria de cuarenta balboas (B/.40.00) y cinco (5) para secundaria de cincuenta balboas (B/.50.00).
2. Cinco (5) incentivos para el área de Aguadulce. Tres (3) para primaria de cuarenta Balboas (B/.40.00) y dos (2) para secundaria de cincuenta balboas (B/.50.00).
3. Cinco (5) incentivos para el área de Chiriquí. Tres (3) para primaria de cuarenta Balboas (B/.40.00) y dos (2) para secundaria de cincuenta balboas (B/.50.00).
4. Tres (3) incentivos universitarios. Uno para cada Zona (Zona 1, Zona 2, Zona 3, todos de cincuenta balboas (B/.50.00).

En ausencia de proponentes que cumplan con los requisitos mínimos (calificación) de uno de los dos (2) niveles, éste se redistribuirá entre otros que cumplan con los mismos.

La selección de los beneficiados, así como la supervisión y seguimiento del programa de incentivos, estará a cargo de un Comité de Becas integrado de dos (2) representantes de LA EMPRESA y dos (2) 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 incentivos y el aprovechamiento de los estudios.

El otorgamiento de estos incentivos 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 cuatro (4.0) para el nivel escolar primario y secundario, y no menor de ochenta y cinco (85) para el nivel universitario, para poder aspirar al incentivo, y de

serle otorgado deberá mantener en todo momento un índice no menor para disfrutar del incentivo. Los incentivos se otorgarán a los concursantes que tengan mayor índice académico. Si dos (2) o más concursantes tuvieran el mismo promedio de nota calculado hasta dos (2) decimales, se dará preferencia a aquel concursante que sea hijo del trabajador con el menor salario.

- c. Los incentivos escolares se otorgarán anualmente y los pagos se harán trimestralmente, previa presentación de la documentación pertinente.
- d. En caso de ser seleccionados más de un hijo de un mismo trabajador éste tendrá que escoger solamente a uno (1) de ellos.
- e. El concurso se efectuará al inicio de cada año.
- f. Después de escogidos los ganadores de los incentivos por rendimiento escolar, al resto de los participantes del nivel primario y secundario se le entregará un regalo como incentivo de participación.
- g. El incentivo terminará cuando el padre o madre del beneficiado deje de laborar por cualquier causa con LA EMPRESA, o si el beneficiado recibiere una beca de otra fuente o un salario.
- h. En caso de muerte o incapacidad permanente del padre o madre que es trabajador de LA EMPRESA, el beneficiado tendrá derecho de seguir gozando del incentivo hasta que concluya sus estudios primarios, secundarios, vocacionales, según sea el caso.

CLÁUSULA Nº 69: INCENTIVO POR ESTUDIOS

LA EMPRESA otorgará pago único de ciento cincuenta balboas (B/150.00) a aquél trabajador(a) que culmine sus estudios siempre y cuando se trate de carreras relacionadas o afines a la actividad de LA EMPRESA.

CLÁUSULA Nº 70: PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL

LA EMPRESA promoverá un Programa de Salud Ocupacional que tendrá como objetivo principal mantener una población laboral sana, eficiente y efectiva.

a través del reconocimiento, evaluación y control de los agentes que puedan provocar enfermedad deterioro de la salud o incomodidad e ineficiencia.

Por su parte, EL TRABAJADOR(A) tendrá la obligación de participar activamente de cada programa de Salud Ocupacional que sea desarrollado por LA EMPRESA.

Para tal efecto, LA EMPRESA contratará un médico de salud ocupacional que brindará los siguientes servicios.

- **Monitoreo Medico Anual:** Diagnostico, evaluación e implementación de tratamientos de acuerdo a la enfermedad encontrada (común, crónicas o profesionales).
- **Control de Enfermedades Ocupacionales:** Evalúa la condición de salud de los trabajadores que resulten afectados por accidentes de trabajo y/o posible enfermedad ocupacional, de forma tal que se pueda determinar si el trabajador se encuentra en condiciones óptimas para laborar.
- **Control de Enfermedades Crónico Degenerativas:** Dar seguimiento al tratamiento establecidos por los especialistas, para el mejor control del trabajador.
- **Examen de Retorno al Trabajo:** Evalúa la salud de los trabajadores con padecimiento de enfermedad común, profesional y/o accidente de trabajo que resulten de una incapacidad superior a treinta (30) días; para determinar si el trabajador está en óptimas condiciones de laborar.
- **Examen Pre-Ocupacional:** Evalúa las condiciones físicas de los aspirantes a empleo y los efectos de relacionar estas exigencias del trabajador que se pretende realizar.
- **Control de Peso y Talla:** Tiene como objetivo concienciar al trabajador(a) con respecto al sobrepeso, ayudarlo a bajar de peso y a minimizar los riesgos del padecimiento.
- **Labores de Promoción, Educación y Docencia:** Consisten en programación de charlas educativas con temas dirigidos a la salud y campañas de promoción.

CLÁUSULA Nº 71: INCENTIVO POR ACCIONES PREVENTIVAS DE SEGURIDAD PERSONAL

LA EMPRESA reconocerá durante los primeros quince (15) días del mes de julio de cada año, un incentivo a cada trabajador, que se pagará por acumulación de puntos, en el periodo comprendido entre el primero de abril del año anterior al 31 de marzo de año corriente así:

- De cien a doscientos (100 - 200) puntos recibirán..... B/. 75.00
- De doscientos uno a trescientos (201 - 300) puntos recibirán B/.100.00
- De trescientos un (301) puntos en adelante recibirán B/.150.00

DESCRIPCIÓN: PUNTAJE:

Uso de equipo de protección personal	10 c/u
Cuidado del equipo de protección personal.....	10 c/u
Reporte de casi- incidente.....	10c/u
Análisis de Trabajo Seguro.....	10c/u
Asistencia a Capacitación de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional	2 por día.
Seguir indicaciones del Control Médico Anual	10
Mejorar los Procesos de Seguridad y Salud Ocupacional	15c/u
Participación activa en comités y proyectos de SISO.....	15
Transferencia de Conocimientos.....	25c/u

DETALLES:

Uso de Equipo de Protección Personal: dos (2) veces al año. Sólo aplica para personal de Operaciones y Mantenimiento. La inspección la realizará la Unidad de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional en conjunto con un experto de esa área. Solamente se evaluará que el trabajador se encuentre utilizando todo el equipo que es necesario para realizar esa tarea en específico.

Cuidado de Equipo de Protección Personal: dos (2) veces al año. Sólo aplica para personal de Operaciones y Mantenimiento. Se inspeccionará todo el equipo de protección personal con que cuente el trabajador. Se tomará como criterio el estado y el mantenimiento que le realiza.

Reporte de casi incidentes: Este reporte debe incluir una descripción corta y precisa de lo sucedido, la o las recomendaciones viables para que se corrija o no se vuelva a repetir la situación; la persona responsable por realizar la recomendación y su firma; la fecha límite para cumplir con dicha recomendación. Las mejores recomendaciones no siempre son las más caras.

Análisis de Trabajo Seguro: Desarrollo de las tareas en pasos, establecer los riesgos y controles por cada paso.

Asistencia a Capacitación de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional: Participación activa de las charlas y talleres realizados por la Unidad o por entidades u organización reconocida a nivel nacional e internacional en materia de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional.

Asistencia a Control Médico Anual: Cita para evaluación médica y de entrega de todos los exámenes y cita de resultados.

Mejorar los Procesos de seguridad y salud ocupacional: Proponer un nuevo proceso o mejorar uno ya existente que ayude a optimizar las operaciones tomando en cuenta la productividad, calidad y la inversión monetaria.

Participación activa en comités y proyectos de SISO: Participación activa en comités de seguridad, brigadas de emergencia en donde el colaborador tenga una participación activa dentro del comité o proyecto cumpliendo a cabalidad con las tareas asignadas.

Transferencia de conocimientos: Transferir conocimientos mediante charlas y/o exposición de casos prácticos a los trabajadores de LA EMPRESA y realizar una autoevaluación del mismo.

Los puntos son totales

El trabajador sancionado disciplinariamente por alguna falta y que la misma tenga relación directa con alguna de las acciones preventivas detalladas, no

podrá optar por este incentivo, dentro del periodo siguiente a la evaluación de dicho incentivo.

CAPÍTULO IX PROCEDIMIENTO INTERNO PARA RESOLVER LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS Y COMITÉ CENTRAL DE EMPRESA.

CLÁUSULA Nº 72: PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS INDIVIDUALES

Los conflictos individuales serán tratados conforme lo determine la presente Convención Colectiva, el Código de Trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo. El Comité de Empresa a solicitud de parte interesada, podrá intervenir para conciliar a las partes.

CLÁUSULA Nº 73: PROCEDIMIENTO PARA RESOLVER LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

Los conflictos colectivos jurídicos o de derecho, podrán ser objeto de estudio del Comité de Empresa, a efecto de conciliar a las partes, a petición de EL 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 74: DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Las medidas disciplinarias serán reguladas por el Reglamento Interno de Trabajo, 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.

Previamente a la aplicación de una sanción disciplinaria por falta prevista en el Reglamento Interno de Trabajo, se oír al trabajador y si éste así lo solicita, se le permitirá ser acompañado de un asesor sindical, garantizando que se cumpla con el principio del debido proceso, de forma que la sanción disciplinaria

sea proporcional a la falta cometida y que se realice la investigación correspondiente.

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

CLÁUSULA N° 75: COMITÉ DE EMPRESA

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

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 conveniente 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. LA EMPRESA y EL SINDICATO se comprometen a realizar las designaciones de sus representantes ante el comité en un término no mayor de noventa (90) días contados a partir de la firma de la presente Convención Colectiva.

CLÁUSULA N° 76: FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE EMPRESA

El Comité de EMPRESA funcionará conforme a las reglas siguientes:

1. Sesionará ordinariamente una (1) vez al mes. También podrá sesionar extraordinariamente, cuando sea necesario por asistir un tema cuya importancia o urgencia así lo requiera por cuando sea necesario por existir un tema 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 con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación y se encuentren tres (3) miembros presentes. En este último caso, la parte representada con dos (2) de sus miembros solo tendrá derecho a un voto.

3. Los acuerdos que tome el Comité de Empresa, en cada reunión, se documentará mediante acta que firman sus miembros.
4. Las demás reglas de funcionamiento del Comité de Empresa serán determinadas de común acuerdo, entre LA EMPRESA y EL SINDICATO.

CAPÍTULO X ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y LA DETERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

CLÁUSULA Nº 77: NOTIFICACIÓN DE DESPIDO

El empleador debe notificar previamente y por escrito al trabajador (a) la fecha y causa o causas específicas del despido de la terminación de la relación de trabajo. Posteriormente no podrá el empleador alegar válidamente causales distintas a las contenidas en la notificación.

CLÁUSULA Nº 78: TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO Y PRIMA DE ANTIGÜEDAD

1. En cuanto a las causas de terminación de la relación de trabajo se aplicará lo dispuesto en el Capítulo 1, Título VI, del Libro I del Código de Trabajo.
2. Todos los trabajadores de LA EMPRESA contratados por tiempo indefinido tienen derecho a recibir, a la terminación de la relación de trabajo, la prima de antigüedad prevista en el artículo 224 del Código de Trabajo.

CLÁUSULA Nº 79: RENUNCIA SIN CAUSA JUSTIFICADA

El (ta) trabajador(a) podrá dar por terminada la relación de trabajo, sin causa justificada, mediante notificación escrita al empleador de acuerdo con el artículo 222 del Código de Trabajo.

CLÁUSULA Nº 80: RENUNCIA CON CAUSA JUSTIFICADA

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

CLÁUSULA Nº 81: DESVINCULACIÓN DE LA EMPRESA

LA EMPRESA y EL TRABAJADOR podrán dar por terminada la relación de trabajo por Mutuo Consentimiento (Mutuo Acuerdo), en cualquier tiempo y de conformidad con las disposiciones del Código de Trabajo y del presente Convenio Colectivo.

En el caso de que se produzca la terminación de la relación de trabajo por Mutuo Acuerdo con cualquier trabajador, se le pagará sus derechos adquiridos o prestaciones laborales y la indemnización descrita a continuación, en sustitución de lo establecido en el artículo 225 del Código de Trabajo:

- a. Trabajadores con tiempo de servicios de menos de un año, el equivalente a un mes de salario base;
- b. Trabajadores con tiempo de servicios de un (1) año a dos años con cinco meses (2.5), el equivalente a tres (3) meses de salario base.
- c. Trabajadores con tiempo de servicios de dos años con seis meses (2.6) a tres años con cinco meses (3.5), el equivalente a cinco (5) meses de salario base.
- d. Trabajadores con tiempo de servicios desde tres años con seis meses (3.6) a cuatro años con cinco meses (4.5), el equivalente a ocho (8) meses de salario base.
- e. Trabajadores con tiempo de servicios desde cuatro años con seis meses (4.6) a cinco años con cinco meses (5.5), el equivalente a once (11) meses de salario base.
- f. Trabajadores con tiempo de servicios de cinco años con seis meses (5.6) a seis años con cinco meses (6.5), el equivalente a catorce (14) meses de salario base.

- g. Trabajadores con tiempo de servicios desde seis años con seis meses (6.6) a siete años con cinco meses (7.5), el equivalente a quince punto cinco (15.5) meses de salario base.
- h. Trabajadores con tiempo de servicios desde siete años con seis meses (7.6) a ocho años con cinco meses (8.5), el equivalente a diecisiete (17) meses de salario base.
- i. Trabajadores con tiempo de servicios de ocho años con seis meses (8.6) a nueve años con cinco meses (9.5), el equivalente a dieciocho punto cinco (18.5) meses de salario base.
- j. Trabajadores con tiempo de servicios de nueve años con seis meses (9.6) a diez años (10), el equivalente a veinte (20) meses de salario base.

La indemnización correspondiente al tiempo de servicios en exceso de los diez años, será pagada de acuerdo a lo que establece el artículo 225 del Código de Trabajo, es decir, una semana por cada año de servicio o lo proporcional a éste.

A partir de la firma del presente Convenio Colectivo de Trabajo y durante su vigencia, si LA EMPRESA pusiere término a la relación de trabajo con un trabajador por despido injustificado, por razones económicas, renuncia justificada, además de sus prestaciones laborales, le pagarán la indemnización descrita en los renglones anteriores, según corresponda por el tiempo de servicios del trabajador en LA EMPRESA.

CAPÍTULO XI CLÁUSULAS ESPECIALES Y TRANSITORIAS

CLÁUSULA Nº 82: CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL

El Código de Ética forma parte integral de nuestra cultura empresarial y sirve de guía, por excelencia, en el comportamiento y actuación de nuestros accionistas, directivos, administrativos y trabajadores en el ejercicio diario de nuestras actividades.

La adopción del Código de Ética contribuye al fortalecimiento de nuestra imagen de empresa de éxito: sólida, confiable, transparente, con responsabilidad social, que satisface a sus clientes y promueve el desarrollo integral del país.

Los Principios y Valores fundamentales que caracterizan a nuestra organización y que forman parte de nuestra Misión y Visión son:

HONESTIDAD, INTEGRIDAD, TRANSPARENCIA, CALIDAD EN EL SERVICIO, EFICIENCIA, SEGURIDAD, RENTABILIDAD, PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE, CONFIABILIDAD, EQUIDAD, TRABAJO EN EQUIPO, MEJORAMIENTO CONTINUO, COMPROMISO DEL CAPITAL HUMANO.

CLÁUSULA Nº 83: SERVICIOS HIDROMETEOROLÓGICOS Y RÉGIMEN DE PROTECCIÓN ESPECIAL

LA EMPRESA conviene en garantizar la continua presentación de servicios meteorológicos e hidrológicos, mandatados por la Ley 6 de 3 de febrero de 1997, para la plena satisfacción de los usuarios, principalmente los agentes del Mercado Nacional.

CLÁUSULA Nº 84: BONO POR FIRMA DE CONVENCION

LA EMPRESA, reconocerá a cada trabajador el pago y por una sola vez, una bonificación de Cien Balboas (B/. 100.00), en reconocimiento por la entrada en vigencia de la nueva Convención Colectiva de Trabajo, que será pagada dentro de los quince (15) días siguientes a la firma de la misma.

CLÁUSULA Nº 85: PRÓRROGA DE LA CONVENCION

Vencido el término de duración de la convención, ésta continuará rigiendo hasta tanto se celebre una que la reemplace, sin perjuicio del derecho de los trabajadores de pedir la negociación.

CLÁUSULA Nº 86: NEGOCIACION DE LA NUEVA CONVENCION

Conforme al 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: COMPROMISO DE CIERRE DE CONVENIO

LA EMPRESA y EL SINDICATO convienen en que la impresión de la Nueva Convención Colectiva correrá por cuenta de LA EMPRESA y será entregada a todos los trabajadores y 25 ejemplares a la organización sindical un (1) mes después de la entrada en vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

CLÁUSULA Nº 88: DE LA ENTRADA EN VIGENCIA DEL CONVENIO COLECTIVO

LA EMPRESA Y EL SINDICATO convienen en que la presente Convención Colectiva entrará a regir, de conformidad con lo que dispone el artículo 412 del Código de Trabajo, desde la fecha en la que ésta se firme.

POR LA EMPRESA

R. Palacios
[Signature]

POR EL SINDICATO

[Signature]
[Signature]
[Signature]

Panamá, 01 de septiembre de 2020.

REPUBLICA DE PANAMÁ
— GOBIERNO NACIONAL —
MINISTERIO DE TRABAJO
Y DESARROLLO LABORAL
DIRECCIÓN DE TRABAJO
Departamento de Relaciones de Trabajo

Se registra el presente documento de acuerdo al Artículo
No. 50 numeral 1 ero. de Reglamento Orgánico de este
Ministerio y consta de:

Foja: 53 Cláusula: 88
No. de Reg: 26/2020 Fecha: 01 Septiembre 2020
Reg por: *[Signature]*

REPUBLICA DE PANAMÁ
— GOBIERNO NACIONAL —
MINISTERIO DE TRABAJO
Y DESARROLLO LABORAL
DIRECCIÓN DE TRABAJO
Mediación Colectiva

[Signature]



#YoSoyETESA



Transmitimos valores para un futuro más brillante.

@EtesaTransmite

