


Visión:



OPEN POWER
para resolver los
mayores desafíos
del mundo.

Misión 2025

Abrir la energía a más personas:

Aprovecharemos y ampliaremos nuestra escala mundial para conectar a más personas a una energía segura y sostenible, sobre todo en Latinoamérica y África.

Abrir la energía a las nuevas tecnologías: Lideraremos el desarrollo y la aplicación de nuevas tecnologías para generar y distribuir una energía más sostenible, con especial atención a las fuentes renovables y las redes de distribución inteligentes.

Abrir nuevas formas de gestionar la energía para el consumidor:

Desarrollaremos más servicios a la medida de las personas para ayudarlas a usar la energía de un modo más eficiente, con especial atención a los contadores inteligentes y a la digitalización.

Abrir la energía a nuevos usos:

Desarrollaremos nuevos servicios basados en la energía para abordar los retos globales, con especial atención a la conectividad y a la movilidad eléctrica.

Abrimos a más colaboradores:

Formaremos una red de colaboradores en investigación, tecnología, desarrollo de productos y marketing para construir nuevas soluciones juntos.

Índice

CONVENCIÓN COLECTIVA

| | |
|---|----|
| TÍTULO PRELIMINAR De las definiciones generales | 4 |
| CAPÍTULO I De las partes, reconocimiento y ámbito de aplicación | 8 |
| CAPÍTULO II Normas y reglamentos aplicables a la relación laboral entre la empresa y sus trabajadores | 10 |
| CAPÍTULO III Responsabilidad derechos y obligaciones de las partes | 11 |
| CAPÍTULO IV Del contrato de trabajo | 19 |
| CAPÍTULO V Condiciones de trabajo | 21 |
| CAPÍTULO VI Viáticos de los trabajadores | 44 |
| CAPÍTULO VII Derechos adquiridos e incentivos de los trabajadores | 52 |
| CAPÍTULO VIII Procedimiento para resolver conflictos individuales y colectivos y Comité de Empresa | 57 |
| CAPÍTULO IX Estabilidad en el empleo y la terminación de la relación laboral | 59 |
| ACTA DE CIERRE DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA | 62 |



Índice

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO EMPRESA DE GENERACIÓN ELÉCTRICA FORTUNA, S.A.

| | |
|--|----|
| CAPÍTULO I Disposiciones generales | 63 |
| CAPÍTULO II Directivos y representantes de la empresa | 64 |
| CAPÍTULO III De las jornadas de trabajo | 65 |
| CAPÍTULO IV De las vacaciones | 69 |
| CAPÍTULO V Obligaciones y prohibiciones de la empresa | 70 |
| CAPÍTULO VI Obligaciones y prohibiciones de los trabajadores | 77 |
| CAPÍTULO VII Seguridad y salud ocupacional | 83 |
| CAPÍTULO VIII De los ascensos y vacantes | 87 |
| CAPÍTULO IX De las ausencias | 88 |
| CAPÍTULO X Del salario | 90 |
| CAPÍTULO XI De las sanciones disciplinarias y de la terminación de la relación de trabajo | 92 |

CAPÍTULO XII

De las peticiones y reclamos
y Comité de Empresa

95

CAPÍTULO XIII

De los trabajadores de confianza, jefaturas
y supervisión

97

CAPÍTULO XIV

Disposiciones finales

98





TITULO PRELIMINAR

DE LAS DEFINICIONES GENERALES

CAPITULO PRELIMINAR LAS DEFINICIONES

INTRODUCCIÓN

A los efectos de la correcta interpretación y el cumplimiento de las cláusulas de la presente Convención Colectiva de Trabajo y sus anexos reglamentarios, se establecen las definiciones que a continuación se detallan.

1. EMPRESA:

Es la organización de actividades y medios que constituyen una unidad económica en la extracción, producción o distribución de bienes o servicios con o sin ánimo de lucro.

2. ESTABLECIMIENTO:

Es la unidad técnica que sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa, ya fuere como sucursal, agencia y otra forma semejante.

3. EMPLEADOR:

Es la persona natural o jurídica que recibe del trabajador la prestación de servicios o la ejecución de la obra.

4. ENEL FORTUNA S.A:

Es una persona jurídica de capital accionario mixto, prestadora del servicio de generación eléctrica orientada hacia la satisfacción del servicio público de electricidad.

5. EL SINDICATO O SITIESPA:

Estos términos se refieren a la organización social de trabajadores de la industria eléctrica y similar denominada SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ELECTRICA Y SIMILARES DE LA REPUBLICA DE PANAMA (SITIESPA), exclusivamente en representación de sus miembros afiliados y de los que se afilien durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

6- EL TRABAJADOR:

Para la presente convención colectiva de trabajo, es la persona natural que se obligue mediante un contrato de trabajo verbal o escrito, individual o de grupo, expreso o presunto, a prestar un servicio o ejecutar una obra bajo la subordinación de ENEL FORTUNA, S.A.

7- LAS PARTES:

Este término distingue a: el Sindicato en representación de los trabajadores y a ENEL FORTUNA, S.A., ambas partes ya definidas.

8- SALARIO CONVENCIONAL:

Es el salario pactado en esta Convención Colectiva de Trabajo para cada ocupación y categoría y según el área geográfica correspondiente.

9- SALARIO MÍNIMO LEGAL:

Es la menor cantidad de dinero que debe pagar el empleador al trabajador, fijado por unidad de tiempo para la región, actividad o profesión de que se trate.

10- PRIMA DE PRODUCCIÓN:

Este término se refiere a un incentivo voluntario establecido por el empleador de carácter complementario al salario pactado o sin ella, conforme al acuerdo de la empresa y el Sindicato en representación del trabajador. En todo caso, cuando el trabajador dejare de trabajar con el sistema de prima de producción, percibirá el salario convencional.

11-ANEXO:

Este término se refiere a los distintos reglamentos u otros documentos (acuerdos, adendas) con esa denominación, que forman parte de la Convención Colectiva. Se entiende que de existir contradicción entre los anexos y las cláusulas de la Convención Colectiva de Trabajo, privarán estas últimas sobre los anexos.

12- CONDICIÓN DE TRABAJO:

Es el conjunto de elementos que se encuentran presentes en la prestación del servicio y que se refieren pero no se limitan a las circunstancias, tiempos, jornadas, formas o modalidades de prestación de servicio, salarios, formas y tiempos de pagarlos.

13- RELACIÓN DE TRABAJO:

Se entiende por relación de trabajo, cualquiera sea el acto que le de origen a la prestación de un trabajo personal en condiciones de subordinación jurídica o de dependencia económica, entre quien preste un servicio y aquel que lo recibe.

14-REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA:

Es el instrumento que tiene por objeto o precisar las condiciones obligatorias a que deben someterse el EMPLEADOR y el TRABAJADOR con motivo de la ejecución o prestación de servicios.

15-ÁREA HABITUAL DE TRABAJO:

Es el lugar, sitio, zona o punto geográfico en que se desenvuelve el trabajador para realizar sus labores y/o actividades.

16-ÁREA NO HABITUAL DE TRABAJO:

Se entiende por tal, cualquier otro sitio distinto a aquél en el que habitualmente preste servicios el trabajador de conformidad a lo acordado en el contrato de trabajo.

17-TRABAJO DE PLANTA:

Trabajo permanente, efectivo o de planta es aquel que constituye una ocupación o función de necesidad permanente en LA EMPRESA y que tiene por objeto actividades normales y uniformes del empleador, y corresponde a la contratación por tiempo indefinido.

18-JORNADA DE TRABAJO:

Es todo el tiempo que el trabajador no puede utilizar libremente, por estar a disposición del empleador.

19-TARDANZA:

Es la llegada al sitio de trabajo después de quince (15) minutos de la hora señalada para el inicio de su respectiva jornada de trabajo, o una vez finalizado el tiempo para almorzar o merendar entre la jornada.



20. CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO:

Es el acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre LA EMPRESA y EL SINDICATO a petición de este último.

21. COMITÉ DE EMPRESA:

Es un organismo de carácter interno, que conoce y decide sobre las medidas disciplinarias adoptadas en una situación determinada, para mediar en los conflictos individuales que se puedan dar, como consecuencia de la aplicación de dichas sanciones o acciones disciplinarias a los trabajadores. Este comité también conocerá sobre cuestiones relacionadas al mejoramiento de las condiciones y relaciones de trabajo, y de la productividad tanto de la empresa como de los trabajadores. Además deberá velar por el debido cumplimiento y aplicación de la presente Convención Colectiva de Trabajo y resolverá en los conflictos colectivos y en los individuales.

22. VACANTE:

Cargo nuevo o plaza abierta por LA EMPRESA de forma definitiva o temporal.

23. CAMBIO:

Toda variante que implique movilidad funcional u horizontal del trabajador sin que implique desmejoramiento de su salario y que sea compatible con la posición, aptitud, preparación y destreza del trabajador.

24. CATEGORÍAS:

Las posiciones que los empleados ocupan dentro de LA EMPRESA de acuerdo a la clasificación de puestos y su escala salario y que conllevan similares responsabilidades y salarios básicos iniciales.

25. CLASIFICACIÓN DE PUESTO:

Constituye la clasificación que LA EMPRESA otorga a las diferentes posiciones o escala de los trabajadores que laboran en LA EMPRESA.

26. ESCALA SALARIAL:

Una lista de los salarios básicos iniciales que corresponden a cada una de las posiciones existentes en la empresa.

27. LEY:

El Código de Trabajo de la República de Panamá, y aquellas leyes especiales que regulan el servicio eléctrico en lo referente al servicio de generación y las demás leyes complementarias vigentes.

28. LICENCIA:

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.

29. CALAMIDAD DOMÉSTICA:

Se entiende por grave calamidad doméstica la causada por un fenómeno o desastres naturales, siniestros, casos fortuitos y otras situaciones imprevistas de similar naturaleza que no le permitan al trabajador asistir a desempeñar sus labores.

30. ÁREA INHÓSPITA:

Se entiende por área inhóspita aquella que no cuenta con los servicios básicos acueducto, electricidad, facilidades sanitarias, etc.

31. ÁREA DE DIFÍCIL ACCESO:

Aquellas cuyo alejamiento del centro urbano más próximo requiere un tiempo de recorrido superior a dos horas, por vía terrestre usando vehículos de doble tracción, o medio fluvial o marítimo.

32. MUTUO CONSENTIMIENTO (MUTUO ACUERDO):

Forma de terminación de la relación laboral la cual siempre debe constar por escrito y siempre que no implique renuncia de derechos en perjuicio del trabajador, y debe ser el resultado de la libre voluntad del trabajador.

33.- MOVILIDAD FUNCIONAL ASCENDENTE:

Es la acción de personal consistente en asignar a un trabajador, mediando su consentimiento, funciones para que ejerza de forma temporal o permanente, una posición de superior jerarquía en comparación con la posición para lo cual fue contratado el trabajador.



CAPITULO 1

DE LAS PARTES RECONOCIMIENTO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

CLÁUSULA N° 1: PARTES DE ESTA CONVENCIÓN

Son partes de la presente convención colectiva de trabajo: Por una parte la empresa denominada ENEL FORTUNA S.A. una sociedad anónima organizada y existente de conformidad con las leyes de la República de Panamá, inscrita en el Registro Público en la Ficha 340438, Rollo 57983, Imagen 0038, de la Sección de Micropelículas (Mercantil), la cual se dedica a las actividades de generación de energía eléctrica.

Por otra parte, la organización sindical denominada SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ELÉCTRICA Y SIMILARES DE LA REPUBLICA DE APANAMA (SITIESPA), con personería jurídica expedida mediante la Resolución N° 16 de 10 de septiembre de 1949 del Organó Ejecutivo (en adelante EL SINDICATO).

CLÁUSULA N° 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 presente Convención Colectiva de Trabajo, el Código de Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo y las leyes laborales de la República.

CLÁUSULA N° 3: RECONOCIMIENTO AL SINDICATO

LA EMPRESA reconoce a EL SINDICATO como el representante legítimo de todos (as) los (as) trabajadores(as) sindicalizados(as) de LA EMPRESA, por lo cual se compromete a ventilar con EL SINDICATO todos los asuntos y problemas que éste le someta sobre las relaciones de trabajo y la aplicación de la presente Convención Colectiva de Trabajo. Queda entendido que cualquier cláusula de un contrato, pacto o acuerdo contrario a la presente Convención Colectiva de Trabajo o las leyes laborales vigentes o al Reglamento Interno será nulo.

CLÁUSULA N° 4: CAMPO DE APLICACIÓN

La presente Convención Colectiva de Trabajo se aplica a los (as) trabajadores (as) de LA EMPRESA contratados por tiempo indefinido conforme a la legislación laboral, que no estén en periodo probatorio, en todos los establecimientos y centros de trabajo de LA EMPRESA dentro del Área de Concesión otorgado por la Autoridad Nacional de los Servicios Públicos (ASEP), y en cualquier parte del territorio nacional donde LA EMPRESA tenga instalaciones u oficinas; incluyendo a los (as) trabajadores (as) que en el futuro presten servicios laborales para LA

EMPRESA.

Quedan excluidos de la aplicación de la presente Convención Colectiva de Trabajo, los trabajadores de confianza que se indican en la cláusula No. 7 de esta Convención Colectiva de Trabajo.

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

Toda alteración en la estructura jurídica o económica de la empresa o la sustitución del empleador será notificada por escrito a SITIESPA, a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes a la fecha en que se verifique la alteración o sustitución.



CAPITULO II

NORMAS Y REGLAMENTOS APLICABLES A LA RELACIÓN LABORAL ENTRE LA EMPRESA 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:

CONVENCIÓN COLECTIVA: Esta Convención Colectiva de Trabajo será de obligatorio cumplimiento para LA EMPRESA y EL SINDICATO y se aplicará en la relación obrero- patronal a todos (as) los(as) trabajadores(as) de ENEL FORTUNA, S.A., salvo a los trabajadores que se describen en la Cláusula Séptima de la presente Convención Colectiva de Trabajo para lo cual las estipulaciones de las mismas se considerarán incorporadas durante el término de su duración, a los contratos individuales de los (as) trabajadores (as) de LA EMPRESA.

CÓDIGO DE TRABAJO Y LEYES LABORALES ESPECIALES: Son disposiciones de orden público de obligatorio cumplimiento para LA EMPRESA y sus trabajadores(as), conforme el artículo 5 del Código de Trabajo, los casos no previstos en dicho código se resolverán de acuerdo con los principios generales del Derecho del Trabajo, las normas de este código que regulan casos o materias semejantes, la equidad y la costumbre.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA: Constituye el conjunto de normas y reglamentaciones de orden laboral, administrativo y técnico de obligatorio cumplimiento para LA EMPRESA y sus trabajadores(as) con motivo de la ejecución o prestación de servicios y que será elaborado y aprobado según los procedimientos legales.

CAPITULO III

RESPONSABILIDAD DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES

CLÁUSULA N° 7:

REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR Y TRABAJADORES DE CONFIANZA

A. Son representantes del empleador y le obligan en sus relaciones con los trabajadores, para los efectos de comunicaciones, cumplimiento de instrucciones y órdenes necesarias para el mayor rendimiento, eficacia y seguridad en el desempeño de las funciones del trabajador, así como para la aplicación de sanciones disciplinarias establecidas en su orden jerárquico, los siguientes o sus equivalentes:

1. Gerente General
2. Directores
3. Jefes

Se establece que si los títulos antes señalados cambiaran de nombre, se aplicarán los nombres equivalentes.

1. Gerente General
2. Directores
- 3- Jefes
- 4- Subjefes
- 5- Trabajadores del grado 10 en adelante.

CLÁUSULA N° 8:

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS (AS) TRABAJADORES (AS)

LA EMPRESA y EL SINDICATO convienen en las siguientes obligaciones y prohibiciones de los(as) trabajadores(as):

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 estipulados.
2. Acatar las órdenes e instrucciones del empleador, o de su representante de acuerdo con las estipulaciones del contrato.
3. Abstenerse de revelar a terceros, salvo autorización expresa, los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, a los cuales tengan conocimientos por razón del trabajo que desempeñan, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa.
4. Presentarse al trabajo siempre en aceptables condiciones mentales y físicas para ejecutar las labores propias de su 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, sin que sean responsables por el deterioro de estos objetos originados 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 presten el servicio.
8. Observar las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo, así como las medidas preventivas e higiénicas adoptadas por las autoridades competentes y las que indique el empleador, conforme a la ley, el Reglamento Interno y la Convención Colectiva de Trabajo, para la seguridad y protección personal de los (as) Trabajadores (as).
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 o contagiosa, que no consume drogas prohibidas por la ley, ni sufre trastornos psíquicos que pudieren poner en peligro la seguridad de sus compañeros o los equipos e instalaciones del Empleador.
10. Dar aviso inmediato al Empleador, o sus representantes, de cualquier hecho o circunstancia que pueda causar daño o perjuicio a la seguridad de sus compañeros(as) 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(as) contratados(as) 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 indique el empleador y el sindicato para ser atendidos por enfermedades transmisibles o contagiosas, o por las adicciones comprendidas en el numeral 9 anterior. Si 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 prohibida por ley.

B- PROHIBICIONES:

1. Ejecutar actos que pongan en peligro la seguridad propia, la de sus compañeros (as) 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 de su representante.

4. Presentarse al trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia de drogas prohibidas por la ley.
5. Presentarse al lugar de trabajo sin informarle al empleador sobre el uso de medicamentos, recetados por un facultativo, con la advertencia de que pueden producir somnolencia o afectar su coordinación motora.
6. Emplear el equipo que se le hubiere encomendado en usos que no sean del servicio de la empresa u objeto distinto de aquel a que están destinados.
7. Portar armas durante las horas de trabajo. Se exceptúan las punzantes o punzo cortantes que formen parte de las herramientas o útiles autorizados por el empleador y las que porten los (as) trabajadores (as) encargados de la seguridad, para quienes sus respectivos empleadores hayan obtenido el 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 la persona 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 informáticos, 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 N° 9:

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LA EMPRESA

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

A. OBLIGACIONES

1. Darle ocupación efectiva al (la) trabajador (a) conforme a las condiciones convenidas.
2. Pagar a los (as) trabajadores (as) los salarios, prestaciones e indemnizaciones correspondientes, de conformidad con las normas legales y la presente Convención Colectiva de Trabajo.
3. Proporcionar oportunamente a los (as) trabajadores(as) 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 (de la) trabajador(a) que deban necesariamente permanecer en el lugar donde preste el servicio, y procurar que los centros de trabajo mantengan facilidades de estacionamiento.
5. Permitir y facilitar la inspección y vigilancia de las autoridades administrativas



y judiciales del trabajo, que se deban practicar en la empresa, establecimiento o negocio.

6. Guardar a los(as) trabajadores(as) 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 normas de seguridad y cualquiera otra que prescriban las autoridades competentes en la instalación y operación de talleres, centros de trabajo y demás lugares donde deban ejecutarse las labores.
8. Tomar las medidas indispensables y las prescritas por las autoridades para prevenir accidentes en el uso de maquinarias, instrumentos o materiales de trabajo y enfermedades profesionales y mantener una provisión de medicinas y útiles indispensables para la atención inmediata de los accidentes que ocurran.
9. Proveer el número de sillas o similares para los(as) trabajadores(as), de acuerdo con la naturaleza del trabajo.
10. Fijar en lugar visible del taller, centro de trabajo, el horario de trabajo, la división de la jornada, los turnos y los días de descanso semanal y los nombres de los (as) trabajadores(as) en uso.
11. Llevar los registros 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 (a). Este registro estaría sujeto a inspección en cualquier tiempo de las autoridades del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.
12. Suministrar al (la) trabajador (a) 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(as) trabajadores (as) de mayor antigüedad, a los panameños respecto de quienes no lo sean, y a los(as) sindicalizados(as) 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 una convención colectiva.
14. Expedir en papel común y gratuitamente al (la) trabajador(a), cuantas veces tenga necesidad, durante y a la terminación de la relación de trabajo, 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 del sindicato, o con las directivas de las organizaciones sociales, o con el comité de empresa donde éste funcione, según sea el caso, el procedimiento de formalización de quejas por parte de los(as) trabajadores(as).
16. Conceder a los(as) trabajadores (as) 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. En estos casos los (as) trabajadores(as) conservarán el derecho al reintegro dentro del plazo fijado, con todos los derechos derivados de sus respectivos contratos. En los casos de cargos públicos de elección popular la licencia será por el

término que dure el cargo.

17. Conceder a los directivos y a los funcionarios del Sindicato, licencias no remuneradas para el desempeño de una comisión sindical hasta por un término de cinco (5) años, conservando también derecho de reintegro, dentro del plazo fijado, con todos los derechos derivados de sus respectivos contratos.
18. Respetar las organizaciones sociales de los(as) trabajadores(as).
19. Proporcionar sin costo a las organizaciones sociales de trabajadores(as), 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, ordenado o permitidos por la ley.
21. Proporcionar al (la) trabajador (a) una relación detallada que le permita verificar la exactitud de los cálculos y pagos que se efectúen, cuando el salario se integre en parte con comisiones sobre las ventas o cobros, o ambos, con recargos, con primas por tareas, plazas, 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 o en atención a reorganizaciones encaminadas a lograr una operación más funcional de la empresa.
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(as) trabajadores(as) en los locales de trabajo, siempre que sea de carácter sindicalista y recreativo.
24. Dar protección material a la persona y bienes del (de la) trabajador(a).
25. Proporcionar a los(as) trabajadores(as) 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(as) trabajadores(as) 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. En los dos últimos casos el número de los que se ausenten no será tal que perjudique o suspenda la marcha del centro de trabajo.

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 (la) trabajador(a) 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 el Sindicato, medidas tendientes a prevenir el consumo de drogas prohibidas por la ley y el alcoholismo.



29. Establecer un procedimiento equitativo, confiable y práctico para investigar los reclamos presentados en relación con el acoso sexual y la aplicación de sanciones correspondiente.
30. Evitar cualquier forma de discriminación con relación a sus colaboradores, atendiendo con especial interés la participación de las mujeres en la empresa, en igualdad de condiciones.
31. Suministrar gratuitamente a los(as) trabajadores (as) los accesorios que necesiten para el mejor desempeño de sus labores, como botas, cascos, guantes, vestimentas especiales, u otros implementos, similares cuando así lo exijan las necesidades de servicio, y las disposiciones, reglamentos e instrucciones sobre higiene, sanidad y seguridad en el trabajo. Cuando por la naturaleza de las labores de los(as) trabajadores(as) requieran uniformes especiales, el empleador deberá suministrarlos gratuitamente, los cuales deberán ser entregados en el mes de marzo de cada año. En cualquier otro caso en que la empresa exija a los(as) trabajadores(as) el uso de un uniforme deberá suministrarlos y renovarlos gratuitamente, en cantidad adecuada y calidad.
32. Fijar en el Reglamento Interno de Trabajo las normas relativas a la reposición de uniformes a cada trabajador (a), de calidad y en la cantidad que requiera según el servicio que éste (a) preste, cada año salvo que se deteriore antes por el uso. Reponer los lentes o anteojos de los(as) trabajadores(as) que por daños y con motivo de la prestación del servicio se deterioren. LOS TRABAJADORES que usen lentes utilizarán las correas de seguridad que LA EMPRESA le suministre para seguridad de los mismos. Dicha reposición se hará mediante solicitud del jefe inmediato a Recursos Humanos, previa investigación en la cual participará un representante de LA EMPRESA y uno de LOS TRABAJADORES designado ante el Comité de Empresa.
33. Reconocer a todo(a) trabajador(a) el derecho de ascenso dentro de LA EMPRESA.
Para estos efectos, y en igualdad de condiciones de eficiencia e idoneidad, el (la) trabajador(a) de planta tendrá preferencia para llenar las vacantes que ocurrieren en LA EMPRESA, respecto de trabajadores(as) que no formen parte de ella.
34. Revisar cada seis (6) meses los equipos, útiles, herramientas, instrumentos y accesorios que necesiten los(as) trabajadores(as) 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 gestionarse su reposición en forma inmediata sin costo alguno para el (la) trabajador(a) a menos que dicha pérdida o deterioro sea imputable a este (a).
35. Establecer programas de capacitación para actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades técnicas del (de la) trabajador(a), a fin de mejorar su productividad y eficiencia.
36. Conceder permiso remunerado por jornada parcial al (la) trabajador(a) que, mediante aviso previo y comprobación posterior, tenga necesidad de atender citas de control médico para su cuidado para la atención de sus hijos menores de dos años.

SON TAMBIÉN OBLIGACIONES DE LA EMPRESA LAS SIGUIENTES:

- 1- Suministrar gratuitamente a los(as) trabajadores(as) los accesorios que necesitan para el mejor desempeño de sus labores como son: Dos Pares de Botas Anuales para los Grupos (Mecánicos, Civiles, Medio Ambiente, Eléctricos, Electrónicos e Instrumentación) Queda claro que es obligación de la EMPRESA suministrar, igualmente a todos las categorías de trabajadores señalados en ésta cláusula guantes, cascos, vestimentas especiales y todos los implementos similares o afines que exijan las condiciones de trabajo, las disposiciones o reglamentos e instrucciones en materia de higiene, seguridad y sanidad en el trabajo.
- 2- Reconocer el derecho de ascenso del (de la) trabajador(a) dentro de la empresa. Para estos efectos, y en igualdad de condiciones de eficiencia e idoneidad, el (la) trabajador(a) de planta tendrá preferencia para llenar las vacantes que se produzcan en la empresa, respecto de trabajadores(as) que no formen parte de la empresa.
- 3- La EMPRESA establecerá programas de salud ocupacional que contemplen el servicio y la realización de exámenes médicos periódicos a los (as) trabajadores (as) cuyas actividades así lo requieren especialmente aquellos que realicen funciones de alto riesgo tales como, soldadores, operadores, túneles, áreas confinadas y brigadas de emergencias de conformidad con la normativa vigente en el país.
- 4- Notificar por escrito al (la) trabajador (a) el reemplazo y las funciones correspondientes cuando por razones del servicio el (la) trabajador (a) reemplace a otro (a) y enviar a su historial copia de la notificación.

B. PROHIBICIONES:

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

1. Despedir a los (as) trabajadores (as) o tomar cualquier otra represalia contra ellos (as), 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(as) la adquisición de artículos y la utilización de servicios en determinados establecimientos o personas.
3. Exigir o aceptar dinero, especie o viveres de los (as) trabajadores (as), 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 (as) trabajadores (as), 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 (as) trabajadores (as), por cualquier medio, a retirarse del sindicato u organización social a que pertenezca o a que voten por determinada candidatura en las elecciones de directivos o representantes sindicales y miembros del Comité de Empresa que deben elegir los (as) trabajadores (as).
6. Retener por su sola voluntad, las herramientas u objetos del (de la) trabajador(a), ya sea como indemnización, garantía o cualquier otro título.



7. Hacer colectas o suscripciones entre los(as) trabajadores(as).
8. Portar armas en los lugares de trabajo, excepto en los casos en que estén facultados para portarlas por la autoridad competente.
9. Dirigir los trabajos en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas prohibidas por la ley.
10. Ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos del (de la) trabajador(a).
11. Imponer a los(as) trabajadores(as) sanciones que no estén previstas en la ley o en los reglamentos internos vigentes.
12. Establecer listas negras, índices o prácticas que puedan restringir las posibilidades de colocación a los(as) trabajadores(as) o afectar su reputación.
13. Exigir la realización de trabajos que pongan en peligro la salud o la vida de los(as) trabajadores(as), que no sean los propios de la naturaleza de la prestación del servicio.
14. Deducir del salario de sus trabajadores(as) 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 está prohibido a LA EMPRESA lo siguiente:

1. Permitir que un(a) trabajador (a) labore con evidentes quebrantos de salud o en notorio mal estado resultante de bebidas alcohólicas o drogas.
2. Dejar sin ocupación efectiva al (la) trabajador(a) en la actividad o función para la cual fue contratado(a), según lo dispone la Ley.
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 (la) trabajador (a) laborar tiempo por tiempo.
5. Intervenir en los asuntos internos del Sindicato o practicar discriminación contra el solo hecho de su afiliación a la organización.

CAPITULO IV **DEL CONTRATO DE TRABAJO**

CLÁUSULA N° 10: **CONTRATO DE TRABAJO**

Los contratos de trabajo podrán celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo definido o por obra determinada. El contrato de trabajo por tiempo definido deberá constar siempre por escrito y el plazo de su duración no podrá ser mayor de un año.

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, número de cédula del (de la) trabajador (a).
2. Nombre de las personas que viven con el (la) trabajador(a) y de las personas que dependen de él (ella).
3. Determinación específica de la obra o servicios convenidos y de las modificaciones 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.

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 (a la) trabajador(a) se le entregará su ejemplar al momento de la firma y otro se remitirá a la Dirección General de Trabajo, o a las Direcciones Regionales de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL) correspondientes.

Las condiciones pactadas contenidas en las cláusulas de la presente Convención Colectiva se entenderán incluidas en los contratos individuales de cada trabajador(a) que ingrese a LA EMPRESA, con las excepciones que esta misma Convención establece.



CLÁUSULA N° 11:
DURACIÓN DE LOS 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.

CLÁUSULA N° 12:
SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

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

CLÁUSULA N° 13:
MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Las condiciones de trabajo solamente podrán ser modificadas:

1. Por la presente Convención Colectiva de Trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo en los casos y con las limitaciones previstas en el Código de Trabajo.
2. Por mutuo consentimiento; Este acto se notificará al representante sindical de LA EMPRESA.
3. Por producirse una emergencia nacional o regional y por el término de su duración. 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 (de la) trabajador (a).

Es entendido que en esta materia se aplicará lo que disponga el Código de Trabajo.

CAPITULO V. **CONDICIONES DE TRABAJO**

CLÁUSULA Nº 14: **JORNADAS DE TRABAJO**

Los (as) trabajadores (as) no están obligados a trabajar jornadas extraordinarias, salvo en los casos en que la EMPRESA lo requiera por necesidades reales del servicio o ello sea procedente, según la legislación laboral vigente o la presente convención colectiva y sujeta a las siguientes limitaciones:

- a. No se permitirá la jornada extraordinaria si no se cumplen con todas las disposiciones relativas a higiene y seguridad que el trabajo exige.
- b. El empleador está obligado a ocupar tantos equipos formados por diferentes trabajadores (as) como sea necesario para realizar el trabajo en jornadas que no excedan de los límites ordinarios que fija esta Ley.
- c. No se puede trabajar más de tres (3) horas extraordinarias en un día, ni más de nueve (9) horas en una semana.

Cuando por cualquier circunstancia el (la) trabajador(a) preste servicios en jornadas extraordinarias en exceso de los límites que señala el literal (c) de esta cláusula, el excedente será remunerado con un setenta y cinco (75%) por ciento de recargo adicional.

Las jornadas de trabajo se regirán por las siguientes reglas:

1. La duración máxima de la jornada de trabajo es de ocho (8) horas y la semana laborable correspondiente es de cuarenta (40) horas.

La duración máxima de la jornada nocturna es de siete (7) horas y la semana laborable es de 35 horas.

La duración máxima de la jornada mixta es de siete horas y media (7 1/2) y la semana laborable correspondiente es de treinta y siete horas y media (37 1/2).

El trabajo en siete (7) horas nocturnas y siete y media (7 1/2) horas de la jornada mixta se remunerará como ocho horas de trabajo diurno, 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, previo acuerdo con el Sindicatos, tratándose de nuestros servicios de LA EMPRESA, a partir de la entrada en vigencia de la presente Convención



Colectiva de Trabajo.

2. Para los efectos de los(as) trabajadores(as) que se rijan por jornadas diurnas o mixtas, las labores que por necesidad del servicio deban realizarse en el sexto (6) día, serán considerados como jornadas ordinarias especiales hasta un máximo de cuatro horas y se pagarán con el recargo de la siguiente forma: las cuatro primeras horas con un recargo de 25% sobre el salario convencional y las horas adicionales con un recargo de 50% sobre el salario convencional. Cualquier hora de trabajo adicional a las señaladas anteriormente serán remuneradas con el uso y costumbre de LA EMPRESA.
3. Cuando un(a) trabajador(a) deba prestar servicios en turnos rotativos que comprenden 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 (la) trabajador(a) no puede utilizar libremente por estar a disponibilidad del empleador.

En el caso que EL (LA) TRABAJADOR (A) deba asistir a charlas y seminarios organizados por LA EMPRESA, se procurará en lo posible que los mismos se den dentro de la jornada regular de trabajo.

5. Se computa en la jornada como tiempo de trabajo sujeto a salario:
 - a. El tiempo durante el cual el (la) trabajador(a) está a disposición exclusiva de su empleador.
 - b. El tiempo que el (la) trabajador (a) 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 (de la) trabajador(a) en el local o lugar donde se realiza su labor. Se excluye de esta consideración aquellos intermedios en que el (la) trabajador(a) haga uso exclusivo de su tiempo.
6. Por necesidad del servicio LA EMPRESA puede solicitar al (a la) trabajador(a) que labore fuera de su horario regular o en día de descanso, fiesta nacional o día domingo.

Una vez aceptada esta responsabilidad, el (la) trabajador(a) está obligado a asistir 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 requieran los servicios de un (a) trabajador (a) para un trabajo planeado, la necesidad del servicio debe ser comunicada al (a la) trabajador(a) con anticipación de por lo menos dos (2) días laborables a la fecha de ejecución del trabajo.

- b- Trabajo de Urgencia: Son aquellos que deben realizarse por causas imprevistas anormales o fuera del control de LA EMPRESA que haga necesaria o conveniente una inmediata reparación. Cuando el (la) trabajador (a) sea llamado (a) a su residencia para prestar un trabajo de urgencia, tendrá derecho al pago mínimo de tres horas de trabajo, que se computaran con el recargo que establece la ley. LA EMPRESA conviene en facilitarle el transporte de ida y vuelta desde su residencia, o en su defecto, pagará los gastos de transporte en que deba incurrir el (la) trabajador(a) para llegar con prontitud al puesto de servicio.

Si el trabajo de urgencia se prolongara por cuatro (4) horas o más, LA EMPRESA proporcionará los alimentos sin costo alguno para éste(a), o el equivalente en viáticos. En este último caso, se procurará que los viáticos sean entregados en el lugar donde se está prestando el servicio, o al día hábil siguiente de la ejecución del trabajo.

LA EMPRESA pagará a EL (LA) TRABAJADOR (A) el importe de tres (3) horas ordinarias, en el caso que no pueda buscar a EL (LA) TRABAJADOR (A) citado (a) para realizar el trabajo de urgencia, siempre que éste (a) último haya procedido en llamar al jefe inmediato de LA EMPRESA y le haya confirmado que será recogido (a) y no lo hacen.

- 7. LA EMPRESA está obligada a conceder a sus trabajadores(as) 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(as) trabajadores(as) que por la naturaleza de sus funciones deban permanecer necesariamente en el lugar donde realiza sus labores, tendrá 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 (la) trabajador (a) haga uso exclusivo de su tiempo.

LA EMPRESA reconoce y conviene en que además del derecho que tiene cada uno (a) de sus trabajadores(as) al descanso entre media



jornada para el almuerzo, a concederle un tiempo destinado para disfrutar un descanso, preferiblemente entre el inicio de la jornada diaria de trabajo y el tiempo para gozar del descanso entre media jornada, al igual se hará en el resto de la otra media jornada de trabajo. Esto también aplica en horario de trabajos especiales que implemente la EMPRESA. Este disfrute de descanso se tomará en el área de trabajo.

8. Se establecen dos horarios básicos: De las 08:00 a las 16:30 y de las 07:00 a las 15:30. No obstante los centros de trabajo que por la naturaleza de sus funciones sirven turnos distintos y rotativos, mantendrán los horarios establecidos.

LA EMPRESA podrá establecer nuevos horarios de trabajo, con fundamento en las necesidades reales del servicio, y de conformidad con lo que disponga la legislación laboral vigente o la presente Convención Colectiva de trabajo, con la aceptación expresa del Trabajador y con anuencia del Sindicato; y acorde con el punto 6a de esta misma cláusula.

Para trabajos correctivos, la EMPRESA procurará notificar el cambio de horario, una vez se solicite la libranza al operador nacional (CND).

9. En aquellos casos en que la Empresa deba movilizar algún vehículo, desde Valbuena a Chiriquicito o Sitio de Presa, u otra dirección y viceversa, los jefes ordenaran al trabajador, que esta movilización deberá realizarse dentro de las jornadas ordinarias de trabajo.

CLÁUSULA N° 15: **VACACIONES**

El derecho a vacaciones existe aunque el contrato no exija trabajar todas las horas de las jornadas ordinarias o todos los días de la semana.

LA EMPRESA conviene en que la duración y remuneración de las vacaciones se regirán por las siguientes reglas:

Todo (a) trabajador(a) 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.

1. Pago de un mes de salario cuando la remuneración se hubiese convenido por mes, y de cuatro semanas y un tercio (4 1/3), cuando se hubiese pactado por semana. En estos casos, si el salario incluye salario ordinario y extraordinario, primas, comisiones, u otras sumas variables, o el (la) trabajador(a) hubiere recibido aumento de salario, se pagará el promedio de salarios ordinarios y extraordinarios devengados durante los últimos once (11) meses,

o el último salario base, según resulte más favorable al (la) trabajador(a), según el uso y costumbre como está convenido.

2. 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 de duelo nacional, licencia por enfermedad dentro de los límites señalados en el artículo 200 del Código de trabajo y los casos descritos en el artículo 208 del Código de Trabajo u otras interrupciones expresamente autorizadas por la presente Convención Colectiva.

3. Las sumas que deba percibir el (la) trabajador(a) serán liquidadas y pagadas con tres (3) días de anticipación respecto de la fecha en que comience a disfrutar del descanso anual.

4. Al (A) la trabajador(a) cuya relación termine antes de tener derecho al periodo completo de descanso de que trata esta cláusula, se le pagarán en efectivo los días de vacaciones proporcionales a que tenga derecho a razón de un (1) día por cada once (11) días de trabajo.

5. Todo (a) trabajador (a) tiene derecho a que se le programen sus vacaciones anuales, en el mes de diciembre de cada año, cuyo goce se procurará en el periodo programado. Cumplido éste el (la) trabajador (a) tiene derecho a que se le reincorpore en su puesto de trabajo.

Si las vacaciones programadas son suspendidas repentinamente por LA EMPRESA, ésta será penalizada con el pago de un recargo del veinticinco (25%) sobre el importe de las vacaciones. Entiéndase por el término repentino, la suspensión de las vacaciones por parte de EL EMPLEADOR, cinco (5) días calendario antes del goce del derecho inicialmente programado.

6. Si el (la) trabajador (a) se hospitalizare por enfermedad, 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 de que trata el artículo 200 del Código de Trabajo. En este caso se pospondrá la fecha de cese de las vacaciones por el tiempo de duración de la hospitalización y la incapacidad posterior. Para los efectos de este artículo, debe notificarse al empleador el hecho de la hospitalización dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha en que haya ocurrido. La dilación en el aviso hará que sólo se aplique el beneficio que concede este artículo desde el día siguiente al día la notificación.

7. Los(as) trabajadores(as) deben gozar, sin interrupciones, de su período de vacaciones. Éstas solamente se podrán dividir en dos fracciones iguales como máximo y previo acuerdo con el trabajador.

8. LA EMPRESA establecerá y hará cumplir el programa anual de vacaciones de todos (as) los(as) trabajadores(as), comunicando con dos (2) meses de anticipación de la fecha en que el (la) trabajador(a) iniciará el disfrute de su descanso,



consultando a los mejores intereses de los(as) trabajadores(as) y de la EMPRESA.

9. LA EMPRESA conviene en que el goce de las vacaciones no se pospondrá a una fecha que sea en más de tres (3) meses posteriores a aquella en que el interesado adquirió su derecho a las mismas. Sin embargo, por razones especiales del servicio o de estudios, el empleador, en cada caso y de común acuerdo con el (la) trabajador (a) podrá posponer las vacaciones hasta por un máximo de dos (años)

CLÁUSULA N° 16: 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 en que 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. Duelo por muerte cónyuge o compañero(a) conviviente, padres e hijos, por Cinco (5) días, los cuales comenzarán a contarse a partir del día siguiente del deceso.
3. Duelo por muerte de hermanos, nietos y abuelos por Cuatro (4) días, los cuales comenzarán a contarse a partir del día siguiente del deceso.
4. Duelo por muerte de cuñados, suegros, sobrinos, primos, tíos, hasta por dos (2) días, los cuales comenzarán a contarse a partir del día siguiente del deceso.
5. Matrimonio, hasta por tres (3) días laborables a partir del evento. El trabajador(a) deberá entregar posteriormente copia del certificado de matrimonio al empleador.
6. Nacimiento de un hijo, hasta por tres (3) días laborables a partir del alumbramiento. El (la) trabajador (a) deberá entregar posteriormente copia del acta de nacimiento al empleador.

CLÁUSULA N° 17: NOTIFICACIÓN DE DESPIDO

EL EMPLEADOR debe notificar previamente y por escrito al (la) trabajador(a) la fecha y causa o causas específicas del despido o de la terminación de la relación

de trabajo. Posteriormente no podrá el empleador alegar válidamente causales distintas a las contenidas en la notificación.

CLÁUSULA N° 18:
TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Las partes convienen en que en lo relativo al reintegro o indemnización y salarios caídos, se aplican las normas del Código de Trabajo.

CLÁUSULA N° 19:
RENUNCIA SIN CAUSA JUSTIFICADA

El (la) trabajador (a) podrá dar por terminada la relación de trabajo, sin causa justificada, mediante notificación escrita AL EMPLEADOR de acuerdo a lo establecido en el Código de Trabajo.

CLÁUSULA N° 20:
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 N° 21:
PRIMA DE ANTIGÜEDAD

Todos los(as) trabajadores(as) 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 N° 22:
MUTUO CONSENTIMIENTO

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

Queda entendido que la terminación de relación de trabajo por mutuo consentimiento requiere de la libre voluntad tanto del (de la) trabajador(a) como del EMPLEADOR de disolver el vínculo laboral.

Cualquier ofrecimiento que una parte haga a la otra para terminar la relación por mutuo acuerdo sin que medie la libre aceptación de ambas partes, está viciado y no surte efecto.

LA EMPRESA y EL SINDICATO reconocen que la formación de listas negras constituye una práctica desleal prohibida por la ley.



CLÁUSULA N° 23: CONDUCTORES

LA EMPRESA conviene en cancelar todas las infracciones de tránsito que le impongan a sus conductores y que sean de naturaleza no imputable a estos como son:

1. Llantas lisas
2. Sin Gato
3. Sin Extintor
4. Luces o frenos defectuosos
5. Sin llantas de repuestos
6. Otros (daños mecánicos, falta de actualización de la tarjeta de pesas y dimensiones).
7. Formato único de accidentes menores y copia del seguro contra accidentes.

Siempre que sea dentro del cumplimiento de las obligaciones dadas por los representantes de LA EMPRESA.

No obstante, lo anterior, LA EMPRESA no estará obligada a pagar las infracciones de tránsito que trata esta cláusula, cuando LOS TRABAJADORES incumplan lo señalado en el Numeral 4 del Artículo 18 del Reglamento Interno de Trabajo

CLAUSULA N° 24. SEGURO DE VEHÍCULO

LA EMPRESA conviene en mantener asegurado todos sus vehículos y equipos por daños a terceros, bienes muebles, inmuebles y hospitalización. En el evento de que un TRABAJADOR (A) tenga un accidente de tránsito y por decisión de la Autoridad competente, resulte culpable, deberá cubrir el importe hasta la suma de Quinientos Balboas (B/.500.00).

CLÁUSULA N° 25: PAGOS DE GASTOS DE LICENCIA COMERCIAL Y PROFESIONAL

LA EMPRESA conviene en costear los gastos en que incurra el (la) trabajador (a) para obtener y/o renovar su licencia tipo comercial o profesional para conducir vehículos de LA EMPRESA, siempre que este se lo exija como condición para la prestación del servicio y este contemplado en su contrato de trabajo.

CLÁUSULA N° 26: SALARIO Y NORMAS PROTECTORAS

Salario es la retribución que el empleador debe pagar al (la) trabajador (a) con motivo de la relación de trabajo. En esta materia del salario, y demás normas protectoras, se regirán por las siguientes reglas que pasan a formar parte de esta Convención Colectiva y son del tenor siguiente:

1. LA EMPRESA se compromete a observar fielmente todas las normas protectoras del salario en la legislación laboral vigente.
2. LA EMPRESA conviene en reconocer y garantizar el principio de igualdad de salario. A trabajo igual al servicio del mismo empleador, desempeñando el puesto, jornada, condiciones de eficiencia y tiempo de servicio iguales, corresponde igual salario, comprendido en este no solo lo pagado en dinero y especie, sino también los pagos Ordinarios y Extraordinarios, las gratificaciones, percepciones, bonificaciones, bonos, primas, comisiones, participación en las utilidades y todo ingreso o beneficio que el (la) trabajador (a) reciba por razón del trabajo o como consecuencia de este.
3. El salario estipulado debe ser proporcional a la cantidad y la calidad del trabajo y no podrá ser inferior al que se fije como mínimo, de acuerdo con las prescripciones de la ley.
4. El salario solamente podrá fijarse por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día u hora).
5. El salario se pagará directamente al (a) trabajador (a) o, en caso de incapacidad o ausencia, a la persona de su familia que él o ella autorice por escrito.
6. El día de pago, pactado en esta convención, EL EMPLEADOR tendrá a disposición de cada trabajador (a) a través de una tarjeta CLAVE (acreditamiento electrónico ACH) su salario en la forma en que lo ha venido haciendo en la práctica.
7. Todo (a) TRABAJADOR (A), tiene derecho a la libre disposición de su salario. Se exceptúan las deducciones, retenciones autorizadas por la ley.
8. Cuando el salario fuere pactado por unidad de tiempo, las partes podrán acordar, en adición del mismo, primas complementarias, comisiones y participación en las utilidades. El salario base en ningún caso será inferior al mínimo legal.
9. El salario podrá adicionarse con primas por rendimiento, tareas, piezas, incentivos cuantitativos a la producción o cualquier otra forma de incentivo, pero queda prohibido hacerlo en las actividades de conducción de vehículos, minas, túneles trabajos de altura, con materiales tóxicos, explosivos, inflamables o radioactivos y cualquier otra que por naturaleza se refute como peligrosa, lo que se reglamentará por las autoridades administrativas de trabajo y de salud.
10. el empleador deberá consignar en sus registros de salarios o planillas, por separado, lo que cada uno (a) de sus trabajadores (as) corresponda en concepto de trabajo ordinario, trabajo extraordinario y en concepto de



primas o comisiones.

11. El salario pactado no podrá ser reducido por ninguna circunstancia, ni aun mediante el consentimiento del (de la) trabajador (a).

CLÁUSULA N° 27: DESCANSO PARA ALIMENTACION

La EMPRESA le reconocerá a LOS TRABAJADORES de turnos rotativos que no puedan hacer uso de la media hora diaria para alimentación por estar a disponibilidad de la EMPRESA, como compensación al finalizar su periodo anual de vacaciones, un descanso remunerado de hasta quince (15) días laborales anuales, a razón de un (1) día por cada dieciséis y medias (16 ½) horas de trabajo efectivo acumuladas.

El disfrute del tiempo acumulado solo se dará al finalizar el periodo de vacaciones y no podrá fraccionarse en tiempos diferentes.

La aplicación de este régimen de media hora no debe resultarse en dobles guardias ni sobre tiempo por esta causa.

CLÁUSULA N° 28: DESCANSO ENTRE JORNADAS

Todo EMPLEADOR está obligado a conceder a sus trabajadores (as) el periodo de descanso normal que necesiten para reponer sus fuerzas de conformidad con las siguientes reglas:

1. la jornada de trabajo tendrá un periodo de descanso no menor de media (1/2) hora ni mayor de dos (2) horas. Sin embargo en casos de jornadas nocturnas o mixtas, EL EMPLEADOR y el (la) trabajador (a) pueden convenir en distribuir dichos descansos, sin exceder los límites de la jornada correspondiente, de manera que no se interrumpa la producción.
2. Las jornadas y turnos se fijarán de modo que no causen variaciones indebidas en el número de horas destinadas por los (as) trabajadores (as) al descanso, comidas y vida familiar.
3. Si con motivos de turnos rotativos, o por cualquiera otra razón prevista en la Ley, hubiese necesidad de que un (a) trabajador (a) preste servicios dos jornadas consecutivas y por este motivo no disponga de doce (12) horas continuas de descanso antes de iniciar efectivamente su siguiente jornada ordinaria, se le reconocerá conforme a la práctica existente en la EMPRESA el pago del salario de las horas que falten para completar esas doce horas de descanso, con el recargo correspondiente a la última jornada laborada, si no le fue posible a los representante del empleador hacer los arreglos para que el trabajador tenga ese descanso de doce horas.

4. Todos (as) los (as) trabajadores (as) tendrán derecho a tomar o disfrutar un descanso en el sitio de trabajo de quince (15) minutos en la media (1/2) jornada de la mañana y quince (15) quince minutos en la jornada de la tarde.
5. LA EMPRESA hará las gestiones necesarias para determinar la hora en que se tomará este tiempo en las diferentes jornadas de trabajo, sin afectar el trabajo programado.

CLÁUSULA N° 29:

DESCANSO EN DÍA DE FIESTA O DUELO NACIONAL

El descanso en días de fiesta o duelo nacional, y duelo nacional decretado por el Órgano Ejecutivo de remunerará como jornada ordinaria de trabajo y se le aplicará los recargos correspondientes. Son días de descanso obligatorio por fiesta o duelo nacional:

1. El 1 y 9 de enero
2. El martes de carnaval
3. El Viernes Santo
4. El 1 de mayo
5. El 3 y 5 de noviembre
6. El 10 y 28 de noviembre
7. El 8 y 25 de diciembre
8. El día que tome posesión el elegido nuevo Presidente Titular de la Republica.

El día 24 de diciembre no será laborable para LA EMPRESA. Sin embargo, LOS TRABAJADORES que deban laborar este día, en virtud de turno rotativo o que por la necesidad del servicio se requieran que laboren, estará obligados a ellos sin que involucre recargo alguno.

Si el Órgano Ejecutivo declara el movimiento de descanso de unos de los días declarados como día de descanso obligatorio, el descanso se dará el día puente que determine el Gobierno.

CLÁUSULA N° 30:

COINCIDENCIA DE DESCANSO EN DÍA DE FIESTA O DUELO NACIONAL

Cuando un día de fiesta o duelo nacional, previamente fijado en la Ley, coincida con el día domingo, el lunes se habilitará como día de descanso semanal obligatorio.

Si el día de fiesta o duelo nacional coincide con cualquier otro día de descanso semanal obligatorio de un(a) trabajador(a), éste (a) tendrá derecho a que se le conceda cualquier otro día de la semana correspondiente como compensación.

CLÁUSULA N° 31:

TRABAJO EN UN DÍA DOMINGO



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

El día de descanso compensatorio se otorgará de preferencia durante la semana siguiente al día de descanso laborado.

El trabajo en el día que deba darse como compensación al (a la) trabajador (a) por haber trabajado el domingo, cuando éste no fuese día ordinario de trabajo, o en su día de descanso semanal obligatorio, se remunerará con un cincuenta por ciento (50%) de recargo sobre la jornada ordinaria.

CLÁUSULA N° 32:

TRABAJO EN DÍA DE FIESTA O DUELO NACIONAL

El trabajo en día de fiesta o duelo nacional, se pagará de conformidad a lo establecido en el Artículo 49 del Código de Trabajo.

En los casos de trabajo en día domingo, de fiesta nacional o duelo nacional que se hiciere en exceso de los límites legales se pagará de acuerdo a lo señalado en el artículo 50 del Código de Trabajo.

LAS PARTES acuerdan que el cálculo de las horas extraordinaria se continuará computando en la forma en la que se ha estado realizando hasta la fecha.

CLÁUSULA N° 33:

SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

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

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(as) trabajadores(as).
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(as) trabajadores(as) sobre la trascendencia de observar las medidas de seguridad y salud ocupacional.
3. LA EMPRESA dará cumplimiento al artículo 283 del Código de Trabajo, según el cual para la protección adecuada de la salud de los(as) trabajadores(as) se adoptarán y se aplicarán las prestaciones de medidas mínimas en los lugares de trabajo:

- a. Que los desechos y residuos no se acumulen.
 - b. Que la superficie y la altura de los locales de trabajo sean suficientes para impedir aglomeración de los(as) trabajadores(as) y para evitar obstrucciones causadas por maquinarias, materiales y productos.
 - c. Que exista alumbrado suficiente y adaptado a las necesidades del caso, ya sean natural, artificial o de ambas clases.
 - d. Que se provean instalaciones sanitarias y medios necesarios para lavarse, así con o agua potable en lugares apropiados, en cantidad suficiente y condiciones satisfactorias.
 - e. Que se provean vestuarios para cambiarse de ropa al comenzar y terminar el trabajo.
 - f. Que se establezcan lugares apropiados para que los(as) trabajadores(as) puedan consumir alimentos o bebidas en los locales de trabajo.
 - g. Que en lo posible, se eliminen o reduzcan los ruidos y vibraciones perjudiciales a la salud de los(as) trabajadores(as).
 - h. Que las sustancias peligrosas sean almacenadas en condiciones de seguridad.
4. El empleador tendrá la obligación de informar a sus trabajadores(as) todo lo concerniente a la protección de la maquinaria y los instruirá sobre los peligros que entraña la utilización de las máquinas y las precauciones que deben observar. Deberá además colocar los dispositivos de protección para que puedan ser utilizados y los(as) trabajadores(as) están obligados(as) a cuidar y observar lo establecido sobre los dispositivos de protección que tenga la maquinaria.
 5. LA EMPRESA tendrá inspectores de seguridad industrial para velar por el cumplimiento de las normas de salud y seguridad ocupacional.
 6. LA EMPRESA cuidará que todo(a) trabajador(a) desde el inicio de su relación de trabajo cuente con equipo de seguridad y reciba charlas de seguridad industrial, si la naturaleza de las labores correspondientes a su posición así lo hacen necesario.
 7. LA EMPRESA llevará programas de seguridad industrial con los Propósitos siguientes:
 - a. El reconocimiento de las áreas de peligro.
 - b. La demarcación de las áreas de peligro con señales especiales.



c. Adiestramiento especial para efectuar los trabajos que por su naturaleza peligrosa lo requieran.

8. Todos(as) los(as) trabajadores(as) están obligados(as) a usar el equipo de protección y seguridad y a tomar las debidas precauciones para la realización de las tareas a ellos(as) encomendadas. La negativa injustificada del trabajador a usar el equipo de protección será considerada como un incumplimiento grave a sus funciones y responsabilidades que será sancionado de conformidad a lo establecido en el Código de Trabajo.

Se excluye de la aplicación de estas sanciones aquellos supuestos en los que el trabajador por las características o exigencias de la tarea que desarrolla en un momento determinado no pueda utilizar algunos de sus elementos de seguridad, o cuando por falta de provisión por parte de la empresa el trabajador carezca de los elementos necesarios, o cuando el deterioro comprobable de los mismos sea tal que no constituya ninguna protección al trabajador.

9. A los(as) trabajadores(as) que por las características de su trabajo estén clasificados (as) como trabajadores (as) expuestos a alto riesgo, se les realizará un examen médico general anual completo en el centro de trabajo, con excepción de los exámenes y pruebas de laboratorio, los cuales se llevarán a cabo en clínicas, hospitales, o laboratorios del área que reúnan las condiciones físicas, tecnológicas e Idóneas para ello; que incluye los servicios médicos con cargo a la empresa.
10. 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(as) trabajadores(as) en los lugares de trabajo adoptando medidas para:
 - a. Que reemplacen las sustancias, operaciones o técnicas nocivas, por otras inocuas o menos nocivas.
 - b. Que se impida el desprendimiento de sustancias nocivas y que se proteja a los(as) trabajadores(as) contra las radiaciones peligrosas.
 - c. Que se ejecuten los trabajos peligrosos en locales o edificios separados en los que estén ocupados el menor número posible de trabajadores(as).
 - d. Que se apliquen aparatos mecánicos para la evacuación o ventilación o cualquier otro medio apropiado para eliminar polvo, humo, gas, fibras, nieblas o los vapores nocivos, cuando no sea posible evitar la exposición de los(as) trabajadores(as) a esas sustancias por cualquiera de los procedimientos anteriores; y,
 - e. Que se provea a los (as) trabajadores(as) de la ropa y del equipo, así

como de cualquier otro medio de protección individual que fuere necesario, para protegerlos contra los efectos de los agentes nocivos. La ropa y el equipo individual de protección serán facilitados por el empleador, teniendo la obligación el (la) trabajador(a) de usarlos. El Comité de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente (CSSOMA) podrá hacer sugerencias y recomendaciones en lo referente a los uniformes y equipos de protección personal que suministra la empresa, las cuales serán evaluados por ésta conforme a parámetros y lineamientos corporativos y de seguridad.

11. 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 (as) trabajadores(as) y sitios de trabajo, adoptando las medidas siguientes:
- Prohibir la introducción, venta, uso, y consumo de drogas heroicas, narcóticos y bebidas alcohólicas.
 - Limitar a 50 kilogramos el peso de los sacos, bultos o cargas que por sí mismos lleven los(as) trabajadores(as).
 - El transporte de pesos mayores deberá hacerse por medios mecánicos.

CLÁUSULA N° 34:
ACTOS DELICTIVOS:

LA EMPRESA deberá poner en conocimiento de las autoridades competentes la comisión de actos delictivos, salvo aquellos casos que por la urgencia se requiera que los trabajadores interpongan la denuncia ante dichas autoridades competentes.

CLÁUSULA N° 35:
ADIESTRAMIENTO PARA PERSONAL DE ÁREAS DE ALTO RIESGO

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

Igualmente LA EMPRESA proporcionará este tipo de adiestramiento especial, por nueva tecnología, cambios o nuevos métodos de trabajo, al personal que ya esté laborando en áreas de alto riesgo.

CLÁUSULA N° 36:
ASCENSOS Y VACANTE

- Todo trabajador (a) tiene derecho de ascenso dentro de la Empresa; para estos efectos, y en igualdad de condiciones de eficiencia e idoneidad, la Empresa procederá conforme a lo establecido en el Art. 128 numeral 13 del Código de Trabajo en concordancia con lo establecido en el



numeral 13 del Art. 16 del Reglamento Interno de la Empresa. En el caso de que dentro de los trabajadores que laboren en la EMPRESA no hubiere personal con las aptitudes o capacidades para cubrir la vacante que se haya generado, se podrá realizar contratación de personal ajeno a la EMPRESA.

2. Al (la) trabajador (a) que haya sido ascendido(a) a una posición superiormente clasificada se le reconocerá el salario de su nueva posición.
3. Siempre que se produzca una vacante permanente para uno de los puestos cubiertos por la presente convención colectiva, LA EMPRESA comunicará la disponibilidad de la plaza y la apertura del concurso para llenar la vacante, indicando los requisitos de idoneidad para aspirar el cargo.
4. El concurso será transparente y los (as) participantes tendrán derecho a ser informados de las evaluaciones y del resultado. El Departamento de Personal velará por el fiel cumplimiento de esta cláusula respetando los procedimientos y formularios.

CLÁUSULA N° 37: LICENCIAS

Licencia es el derecho del (de la) trabajador(a) 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 dispongan para caso en particular la Ley, el Reglamento Interno de Trabajo y esta Convención Colectiva.

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

1. El (la) trabajador (a) 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) día cuando sea por más de cuatro (4) días.
2. El número de trabajadores(as) que soliciten licencia no deberá ser tal que perjudique el ritmo normal de la Gerencia correspondiente, para la cual preste el servicio, el (la) trabajador (a) que la solicita.
3. Que LA EMPRESA consiga un reemplazo para el (la) trabajador(a) 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 (la) trabajador(a) favorecido(a) con la licencia podrá renunciar a ella en cualquier tiempo, excepto cuando

se trate de licencias por gravedad, incapacidad temporal o por riesgos profesionales. Tampoco podrá el (la) trabajador (a) renunciar a una licencia concedida para efectuar estudios, recibir adiestramiento o asistencia o seminarios sin obtener previamente la aceptación de la Gerencia General o la Gerencia 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 (la) trabajador(a) 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 N° 38: **LICENCIA POR GRAVIDEZ**

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

Si hubiese un 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 107 del Código de Trabajo corresponde a la trabajadora en estado de gravedad.

Si durante los periodos de descanso por gravedad se produjera enfermedad como consecuencia del embarazo o el parto, la trabajadora tendrá derecho a que los descansos le sean prorrogados por el término de 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 atienda.

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 gravedad tendrá derecho a la prórroga prevista en el Capítulo II del título III, artículos 105 a 116 del Código de Trabajo.



CLÁUSULA N° 39:
FONDO DE LICENCIA POR INCAPACIDAD

LA EMPRESA dará cumplimiento al artículo 200 del Código de Trabajo, según el cual desde el momento que inicie el contrato de trabajo, el (la) trabajador(a) comenzará a crear un Fondo de Licencia por Incapacidad, que será de doce (12) horas por cada veintiséis (26) jornadas señaladas o ciento cuarenta y cuatro (144) horas al año, y del cual podrá disfrutar total o parcialmente con goce de salario completo, en caso de enfermedad o accidente no profesional comprobado. Dicha licencia podrá acumularse hasta por dos (2) años seguidos y ser disfrutada en todo o en parte durante el tercer (3er) año de servicio.

Si agotado el fondo anterior, se prolongare la licencia por incapacidad, el (la) trabajador(a) que tenga más de dos (2) años continuos de servicio en LA EMPRESA, tendrá derecho a que ésta le reconozca la diferencia entre el subsidio por incapacidad que otorga la Caja de Seguro Social y su salario ordinario, desde el momento en que el (la) trabajador(a) se haya acogido a dicho subsidio y hasta por un término máximo de seis (6) meses, a razón de un (1) mes por cada año de servicios continuos. Los (as) trabajadores (as) que cuentan con seis (6) años o más continuos de servicios en LA EMPRESA, tendrán derecho a seguir recibiendo la diferencia antes señalada hasta por seis (6) meses más, de ser necesario, a razón de un (1) mes por cada año de servicio continuo.

CLÁUSULA N° 40:
LICENCIAS POR ESTUDIOS

La licencia por estudios es el derecho que se concede a los(as) trabajadores(as) 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 y los objetivos de ésta.

Al (la) beneficiario(a) se concederá licencia remunerada por el tiempo que duren los estudios. En todo caso, el (la) trabajador(a) beneficiado(a) se obliga para con LA EMPRESA a reintegrarse a su puesto de trabajo a la terminación del curso, seminario o beca; y se obliga a prestar servicios continuos para LA EMPRESA, por lo menos durante el doble del tiempo de duración de la licencia. En caso de incumplimiento de esta obligación, el (la) trabajador(a) deberá reembolsar a la EMPRESA en efectivo el doble de la suma recibida en concepto de sueldos, viáticos, costos de matrículas, transporte y demás gastos en que haya incurrido LA EMPRESA, salvo en los casos de fuerza mayor.

El (la) beneficiario(a) de una licencia por estudios se obliga igualmente a transmitir los conocimientos adquiridos al resto de sus compañeros, según procedimiento que se establezca.

CLÁUSULA N° 41:
LICENCIA POR RIESGOS PROFESIONALES
Todo (a) trabajador (a) tiene derecho a licencia remunerada en los casos

de incapacidad temporal causada por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, en los términos y condiciones establecidos en el Código de Trabajo y la legislación de seguridad social vigentes.

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

Cuando por omisión imputable a LA EMPRESA un(a) trabajador(a) no estuviere amparado por el seguro obligatorio contra riesgos profesionales de la Caja de Seguro Social, las prestaciones correspondientes correrán a cargo de LA EMPRESA, tal como lo dispone el artículo 304 del código de Trabajo.

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

Conforme al artículo 327 del Código de Trabajo, cuando el (la) trabajador(a) no pueda desempeñar su trabajo primitivo, pero sí otro cualquiera, el empleador está obligado a proporcionárselo, y con este objeto queda facultado para hacer los movimientos de personal que sean necesarios, mediante el previo aviso y el pago de la indemnización por despido injustificado, y la prima por antigüedad si hubiere lugar a ella.

Cuando a un(a) trabajador(a) de alto riesgo en uso de licencia por incapacidad resultante de riesgo profesional le sea dificultoso, debido a la naturaleza de su lesión y la distancia para movilizarse de su residencia al centro de atención médica para recibir las terapias que se le hayan prescrito, LA EMPRESA le ayudará con el transporte dentro del territorio nacional, ya sea haciendo los arreglos para transportarlo o pagando los costos del transporte, en coordinación todo esto con la persona que a los efectos designe el Departamento de Recursos Humanos de la Empresa.

En caso de incapacidad por riesgos profesionales de un trabajador, a petición de este, LA EMPRESA le pagará la suma que corresponda a los días de la misma, durante todo el término que dure la incapacidad por riesgos profesionales, con la obligación impostergable del mismo, de rembolsar la suma pagada por LA EMPRESA, al momento de recibir el pago por parte de la Caja de Seguro Social como consecuencia de su incapacidad por riesgos profesionales. De no hacerlo, LA EMPRESA descontará el dinero adelantado de conformidad a lo establecido en el Artículo 161 del Código de Trabajo, y procederá a dejar sin efecto esta cláusula para todos los trabajadores de LA EMPRESA en lo que resta de término de la convención colectiva.

CLÁUSULA N° 42:

ENFERMEDADES CRÓNICAS, INVOLUTIVAS Y/O DEGENERATIVAS



La Empresa dará cumplimiento a la Ley No. 59 de 28 de diciembre de 2005 referente a la

Protección laboral de los Trabajadores con enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas que produzcan discapacidad laboral.

CLÁUSULA N° 43: **LICENCIAS ESPECIALES**

Son licencias especiales las siguientes:

1. Las que se conceden a los(as) trabajadores(as) 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 (la) trabajador(a).

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(as) que se seleccione no recargue las licencias en un determinado departamento o sección, para que no entorpezcan su total funcionamiento.

2. Las que resulten de grave calamidad doméstica.

Cuando un(a) trabajador(a) sufra una grave calamidad doméstica previa y posteriormente comprobada por la Gerencia de Recursos Humanos de LA EMPRESA, ésta podrá evaluar la concesión de un permiso remunerado hasta por el término tres (3) días. Si la circunstancia de la calamidad se comprobare que persistiese, el Departamento de Recursos Humanos evaluará y podrá extenderla hasta por dos (2) días adicionales. Si la calamidad superase éstos términos, 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.

3. Para los efectos de esta cláusula, se entiende por grave calamidad doméstica la causada por un fenómeno o desastres naturales, siniestros, casos fortuitos y otras situaciones imprevistas de similar naturaleza que no le permitan al (a) trabajador (a) desempeñar sus labores.

CLÁUSULA N° 44:

LICENCIA SIN SUELDO

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

Estas licencias se conceden en los siguientes casos:

1. Todo(a) trabajador(a) puede solicitar que se le conceda licencia sin derecho a sueldo hasta por sesenta (60) días al año con justa causa. La Gerencia General o la Gerencia de Recursos Humanos podrá concederla, si considera que dicha licencia no es susceptible de afectar el funcionamiento normal de labores. Cuando así se amerite en casos especiales, la Gerencia General o la Gerencia de Recursos Humanos podrá prorrogar la licencia sin sueldo hasta por cuatro (4) meses adicionales.
2. Cuando un(a) trabajador(a) haya sido designado(a) 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(a) 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 (la) trabajador(a) conserva el derecho al reintegro, una vez expire el término de la licencia que haya sido concedida por LA EMPRESA.

Toda licencia una vez concedida, no podrá ser revocada a menos que exista probada justificación para ello. El (la) trabajador(a) favorecido con ella podrá renunciar, en cualquier tiempo el derecho a la licencia concedida, excepto en los casos de licencias por gravidez, incapacidad temporal o por riesgos profesionales.

Tampoco podrá renunciar a una licencia concedida para efectuar estudios, recibir adiestramiento o asistir a seminarios sin obtener previamente la aceptación de su renuncia a la licencia por parte de la Gerencia General.

CLÁUSULA N° 45:

CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO

LA EMPRESA mantendrá las siguientes condiciones especiales de trabajo:

1. LA EMPRESA tendrá inspectores de seguridad industrial para velar por el cumplimiento de las normas de salud y seguridad ocupacional,



preferentemente con experiencia en el campo de la generación de energía eléctrica.

2. LA EMPRESA mantendrá un botiquín portátil en los vehículos que son utilizados en labores alejadas de los centros de asistencia médica. Los(as) trabajadores(as) velarán por el uso adecuado del botiquín.
3. LA EMPRESA proporcionará los útiles, equipos instrumentos y materiales que se requieran para la ejecución del trabajo convenido y los repondrá oportunamente cuando sea necesario de forma tal que no se paralice la ejecución de las labores.
4. LA EMPRESA mantendrá un área adecuada para seguir brindando a los(as) trabajadores(as), la atención médica a través del programa de salud ocupacional.
5. LA EMPRESA mantendrá el comedor en óptimas condiciones tanto en utensilios como en equipo, y la EMPRESA continuará subsidiando el almuerzo a los(as) trabajadores(as) que generalmente lo utilicen, en las oficinas de Chiriquito.

Las partes acuerdan que mientras no se verifique un incremento en el costo de la comida (almuerzo) contractualmente convenida con el proveedor, los trabajadores continuarán pagando la suma de B/.2.00 por cada almuerzo que consuman en el comedor del centro de trabajo de Chiriquito (la Empresa continuará subsidiando la diferencia).

En caso de verificarse un incremento contractual en el costo de la comida (almuerzo), la suma que pagarán los trabajadores no excederá del 40% del costo de dicha comida (la Empresa subsidiará la diferencia).

6. LA EMPRESA tomará las medidas necesarias para no afectar la salud de sus trabajadores, en los caso de remodelaciones y limpiezas integrales, en los centros de trabajo.

CLÁUSULA N° 46:

TRANSPORTE AL SITIO DE TRABAJO:

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

LA EMPRESA no proporcionará transporte al (la) trabajador(a) desde su residencia al sitio de trabajo, salvo en los casos en que ello se haya pactado expresamente en esta Convención por razón de la ubicación del área de trabajo.

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

La EMPRESA brindará transporte gratuito a los trabajadores que presten servicios en ENEL FORTUNA S.A. en la forma que lo hace actualmente, en las rutas siguientes:

- a. David - Las Lomas - Gualaca - Chiriquito.
- b. David - Dolega - Chiriquito.
- c. Boquete - Caldera - Chiriquito.
- d. David - Casa Control (Para los operadores de la planta).



CAPITULO VI VIÁTICOS DE LOS TRABAJADORES

CLÁUSULA N° 47:

VIÁTICOS DE ALIMENTACIÓN POR TRABAJO Y PROLONGACIÓN DE JORNADA SIN PERNOCTAR

1. Cuando un(a) trabajador(a) deba laborar fuera del área habitual de trabajo, sin pernoctar en el lugar del trabajo, y tenga que salir de su residencia antes de las 05:30 horas, se le reconocerá un viático para desayuno de seis balboas (B/6.00).
2. Cuando un(a) trabajador(a) deba prolongar su jornada por más de tres (3) horas debido a trabajo extraordinario debidamente autorizado, la empresa le reconocerá un viático para alimentación por la suma de siete balboas (B/7.00).
3. Cuando un(a) trabajador(a) deba laborar fuera de los centros de trabajo de Chiriquicito, Valbuena y La Reserva Forestal de Fortuna, sin pernoctar en el lugar del trabajo, se le reconocerá un viático para almuerzo de siete balboas (B/7.00).

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

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

CLÁUSULA N° 48:

VIÁTICOS POR TRABAJO FUERA DEL AREA HABITUAL DE TRABAJO DENTRO DEL TERRITORIO NACIONAL

Cuando se le asigne a un (a) trabajador (a) un trabajo o una misión que requiera dormir fuera de su área habitual de trabajo dentro del territorio nacional, se le reconocerá un viático de Cien Balboas (B/100.00) para alimentación y hospedaje por cada noche. El día de retomo se reconocerá el Cincuenta por Ciento (50%)

de este viático.

Cuando se trate de viajes prolongados se aplicará un factor de reducción sobre la suma 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 calendarios, el 100% de la suma anterior.
- b. Por los siguientes sesenta (60) días calendarios el 80% de la suma anterior.
- c. Por el tiempo que exceda de ciento veinte (120) días calendarios, el 60% de la suma anterior.

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

Los viáticos por viajes prolongados a los cuales se haya aplicado el factor de reducción se reducirán adicionalmente en un 33 % cuando LA EMPRESA proporcione la alimentación y en otro 33% cuando la empresa proporcione alojamiento.

En los casos de proyectos, subestaciones o cualquier otro tipo de instalación en construcción que cuenten con poblados que brinden facilidades de alojamiento o alimentación no se reconocerán viáticos.

CLÁUSULA N°49:

VIATICOS POR VIAJES AL EXTERIOR

Cuando un (a) trabajador (a) deba viajar al exterior en misión asignada por LA EMPRESA recibirá de ésta un adelanto de dinero o su equivalente según lo estimado para dicho viaje a criterio de LA EMPRESA, quedando obligado EL TRABAJADOR a presentar a su regreso un reporte de gastos con sus respectivos comprobantes originales a nombre de LA EMPRESA los cuales deben cumplir con los requisitos legales de fecha, lugar y cantidad.

En los casos en que los gastos de EL TRABAJADOR superen la suma adelantada por LA EMPRESA ésta quedará obligada a reembolsarle a EL TRABAJADOR estos gastos, siempre que se cumpla con el reporte de gastos correspondiente. Igualmente si los gastos justificados son menores al adelantado EL TRABAJADOR quedará obligado a devolver la diferencia a LA EMPRESA.

En el evento de que el viaje al exterior tenga cubierto el transporte, alojamiento y la alimentación por parte de LA EMPRESA o tercera empresa patrocinadora, EL TRABAJADOR no podrá presentar facturas de gastos por estos conceptos.



CLÁUSULA N° 50:
VIÁTICOS POR VIAJE DE ADIESTRAMIENTO AL EXTERIOR

Cuando un (a) trabajador (a) sea enviado al exterior para adiestramiento, se le reconocerán viáticos, aplicados conforme a la Cláusula No.49 de esta Convención Colectiva de Trabajo.

CLÁUSULA N° 51:
TRABAJO EN ÁREAS INHÓSPITAS

Se reconocerá un sobresueldo de treinta y cinco por ciento (35%) calculado sobre su salario por hora a los(as) trabajadores(as) que laboren en áreas de difícil acceso e inhóspitas por periodos de tiempo prolongados. Se entiende por área inhóspita aquella que no cuenta con los servicios básicos (acueducto, electricidad, facilidades sanitarias, etc.), 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 usando vehículos de doble tracción, o medio fluvial o marítimo.

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

- a. 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.
- b. El incentivo se otorgará independientemente del trabajo que realice el (la) trabajador(a) y se reconocerá tanto a los(as) trabajadores(as) de planta como a los contratados temporalmente.
- c. Queda entendido que no recibirá incentivo el personal reclutado en el área, independientemente también del trabajo que realice y de su estatus (permanente o eventual).
- d. Se suprimirá el incentivo cuando las áreas pierdan su característica de inhóspita y de difícil acceso.
- e. Cuando el (la) trabajador(a) deje de laborar en el área respectiva, dejará de percibir el incentivo sin que esto signifique desmejoramiento en las condiciones de trabajo.
- f. El personal que sea trasladado en forma permanente o temporal a otra área de trabajo dejará de percibir el sobresueldo y percibirá los viáticos correspondientes, de acuerdo con lo establecido en la cláusula No.48 de esta Convención Colectiva de Trabajo.
- g. En caso de ser trasladado en forma temporal hacia otro proyecto o área que a su vez contemplen el pago de sobresueldo, devengará

el sobresueldo más favorable.

- h. LA EMPRESA establecerá el procedimiento para la aplicación de este incentivo económico, con la anuencia del sindicato.

LOS TRABAJADORES de Medio Ambiente recibirán por cada día que pernecten en el área de sitio de la Reserva Forestal, la suma de TREINTA BALBOAS CON CERO (100) (B/ 30.00), en reemplazo a lo contenido en esta cláusula, y de únicamente QUINCE BALBOAS (B/ 15.00) el día que corresponda al día de regreso.

CLÁUSULA N° 52:

VIÁTICOS POR TRASLADOS PERMANENTES:

Cuando un (a) trabajador(a) sea trasladado(a) por LA EMPRESA fuera de su área habitual de trabajo y dicho traslado conlleve el cambio de la residencia del (de la) trabajador(a), se le reconocerán los siguientes beneficios:

1. El pago de los gastos de mudanzas para el (la) trabajador(a) y su familia.
2. Cuando el traslado del (de la) Trabajador(a) sea de un centro de trabajo a otro ubicado a una distancia de más de diez (10) y hasta veinte (20) kilómetros el uno del otro, se le reconocerá el pago del setenta por ciento (70 %) de los viáticos fijados en la cláusula No.48 de esta Convención Colectiva durante los 60 días calendarios siguientes a la fecha en que se haga efectivo el traslado. Si la distancia entre el centro anterior de trabajo y el nuevo centro a que haya sido trasladado el (la) trabajador(a) excede de veinte (20) kilómetros, se le reconocerá el pago del setenta por ciento (70%) de dicho viático durante los noventa (90) días calendarios siguientes a la fecha del traslado efectivo.

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

CLÁUSULA N° 53:

DIRECTIVOS Y REPRESENTANTES SINDICALES

LA EMPRESA reconoce como directivos y representantes del 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 los Estatutos del Sindicato.

LA EMPRESA reconoce un representante sindical en cada centro de trabajo, conforme a 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(a) trabajador(a) por razón de pertenecer o no a al Sindicato.

CLÁUSULA N° 54: LICENCIAS SINDICALES

En el evento que algún trabajador de LA EMPRESA, resulte elegido para algún cargo en la Junta Directiva o como miembro del Comité Ejecutivo Nacional (CEN) del SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ELECTRICA Y SIMILARES DE LA REPUBLICA DE PANAMA (SITIESPA), LA EMPRESA le otorgará licencia remunerada a EL (LA) TRABAJADOR (A) para que puedan dedicarse a tiempo completo a las labores sindicales.

El Sindicato le comunicará por escrito a LA EMPRESA los nombres y los cargos del (del) (la) (los) trabajador (a, es, as) a quienes se concederá tales Licencias.

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

CLÁUSULA N° 55: REMUNERACIÓN DE TIEMPO DE REUNIONES

LA EMPRESA conviene en remunerar a sus trabajadores(as) 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 (CEN) del Sindicato hasta por cuatro (4) reuniones anuales con límite de duración de cinco (5) días laborables cada una.
2. Se reconocerá el pago de salario a los directivos y representantes sindicales hasta por cuatro (4) Consejos de Delegados o Consejos Sindicales anuales, con límites de duración de cinco (5) días laborables cada uno.
3. Se reconocerá el pago de salario a los(as) trabajadores(as) de LA EMPRESA que funjan como instructores de seminarios sindicales dirigidos a trabajadores(as) de LA EMPRESA, y los(as) trabajadores(as) que participen en estos debidamente aprobados cada vez que se realicen.
4. Reconocer el pago del tiempo que requieren los(as) trabajadores(as) 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 funcionamiento de la EMPRESA.

CLÁUSULA N° 56:
COMISIONES SINDICALES

LA EMPRESA permitirá que los directivos y representantes sindicales, así como los(as) trabajadores (as) sindicalizados(as), previa autorización del Comité Ejecutivo Nacional (CEN) del Sindicato, puedan desempeñar comisiones sindicales durante la jornada de trabajo, siempre y cuando eso no perjudique la marcha del respectivo centro de trabajo. Para este efecto, LA EMPRESA remunerará hasta doscientas (200) horas mensuales, en concepto de comisiones sindicales, así:

1. El Comité Ejecutivo Nacional (CEN) del Sindicato en coordinación con el Representante Sindical de LA EMPRESA son titulares exclusivos de estas horas y se comprometen a administrarlas en la mejor forma posible.
2. Estas horas podrán ser utilizadas por todos los(as) trabajadores(as) sindicalizados(as), previa autorización del Comité Ejecutivo Nacional (CEN) del Sindicato o del Representante Sindical de LA EMPRESA, suministrando aviso verbal o escrito a LA EMPRESA. En el caso de que el aviso haya sido dado en forma verbal, deberá ser formalizado en un término no mayor de dos (2) días laborables, contados a partir de la fecha de inicio de la comisión.
3. Estas horas no son acumulables, es decir, que si no se llegan a utilizar en su totalidad en el transcurso de un mes, el remanente no podrá ser adicionado al mes siguiente.
4. Las horas anteriores se remunerarán únicamente cuando se utilicen para desarrollar comisiones o misiones sindicales.

CLÁUSULA N° 57:
DESCUENTO DE CUOTAS SINDICALES

LA EMPRESA, ésta obligada, conforme a los artículos 373 y 405 del Código de Trabajo, a descontar del salario de todos (as) los (as) trabajadores(as) 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 ordinarias, y hará llegar el importe al Sindicato dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de pago de la planilla quincenal.

CLÁUSULA N° 58:
CONTRIBUCIÓN ESPECIAL SINDICAL

LA EMPRESA asignará una partida mensual de Doscientos Cincuenta Balboas



(B/250.00) para contribuir a sufragar el pago de las cuentas de consumo de energía eléctrica de los locales del Sindicato.

CLÁUSULA N° 59:
ACTIVIDADES SINDICALES

A solicitud del Sindicato, previa aprobación de La Empresa, ésta facilitará, según las circunstancias de la prestación servicio, y sin menoscabo de la ejecución del trabajo, las gestiones del Sindicato en los centros de trabajo, relacionadas con los trabajadores.

CLÁUSULA N° 60:
FACILIDADES EN LOS CENTROS DE TRABAJO

La EMPRESA se compromete a habilitar el local sindical en el edificio de Chiriquicito, con el mobiliario de oficina necesario y Donará a EL SINDICATO por la duración de esta Convención una computadora Laptop o portátil nueva con servicio de internet en el local sindical de Chiriquicito, para que LOS TRABAJADORES afiliados al sindicato que requieran atención de este, se puedan reunir en horas laborales diurnas, con el REPRESENTANTE SINDICAL, para atender asuntos de carácter laboral.

Igualmente, LA EMPRESA facilitará al REPRESENTANTE SINDICAL una línea telefónica para hacer llamadas a los números que éste suministre a LA EMPRESA, beneficio que debe ser utilizado sin exceder los límites que se acuerden.

CLÁUSULA N° 61:
FUERO SINDICAL

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

1. Los miembros del Consejo Ejecutivo Nacional del Sindicato.
2. Los miembros suplentes del Consejo Ejecutivo Nacional del Sindicato 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 comuniqué al empleador o a la Inspección de Trabajo. En todo caso este fuero sólo podrá reconocerse 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.

LA EMPRESA también conviene en reconocer durante el desarrollo de la negociación de la Convención Colectiva, o conciliación, el fuero de negociación establecido en el artículo 441 del Código de Trabajo.

Todos(as) los(as) trabajadores(as) amparados(as) por el fuero sindical, no podrán ser despedidos sin previa autorización de los tribunales de trabajo, fundada en una justa causa prevista en la Ley. También constituye violación del fuero sindical la alteración unilateral o desmejoramiento de las condiciones de trabajo o el traslado que impida o dificulte el libre ejercicio del cargo sindical.

CLAUSULA N° 62: APORTE EXTRAORDINARIO AL SINDICATO

La EMPRESA se compromete a efectuar al Sindicato, el pago de un aporte extraordinario derivado de la presente Convención Colectiva de Trabajo, por la suma de SEIS MIL BALBOAS (B/. 6,000.00) anuales, durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Dicho pago se hará efectivo, a más tardar el día 15 de marzo de cada año.

CLÁUSULA N° 63: TRANSPORTE PARA MOVILIZACIÓN

Durante la vigencia de la presente convención colectiva, LA EMPRESA entregará al

Sindicato una contribución única por la suma de Dos Mil Quinientos Balboas (B/. 2,500.00) para contribuir a la adquisición de un vehículo de transporte para movilización del REPRESENTANTE SINDICAL. Esta contribución se hará efectiva dentro de los tres (3) primeros meses del año 2023.

Adicionalmente, para la movilización de los trabajadores de La Empresa, ésta le entregará a favor de los trabajadores de la misma, durante la vigencia de la presente convención, la suma de Dos Mil Quinientos Balboas (B/. 2,500.00) como contribución única y especial, Esta contribución se hará efectiva dentro de los tres (3) primeros meses del año 2024,

LA EMPRESA contribuirá con una ayuda económica a LOS TRABAJADORES de LA EMPRESA para poder movilizarse a las actividades sindicales que se realicen en la Ciudad de Panamá, a razón de Cuatrocientos Veinticinco Balboas (B/. 425.00) por cada año de vigencia de la Convención Colectiva hasta un máximo de cuatro (4) años, lo que totaliza un gran total de Mil Setecientos Balboas (B/. 1,700.00) durante la vigencia de la Convención Colectiva, la cual será entregada a requerimientos de estos.



CAPITULO VII DERECHOS ADQUIRIDOS E INCENTIVOS DE LOS TRABAJADORES

CLAUSULA N° 64: AUMENTO DE SALARIO

Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva LA EMPRESA, concederá un incremento salarial anual, aplicable al salario base de cada trabajador que este prestando servicios al 31 de diciembre de 2020, efectivo al día primero (1°) de enero de cada año de vigencia del presente convenio, de acuerdo a la siguiente forma:

- El Tres punto cincuenta por ciento (3.50%) para el año 2021
- El Tres punto veinticinco por ciento (3.25%) para el año 2022
- El Tres punto veinticinco por ciento (3.25%) para el año 2023
- El Tres por ciento (3%) para el año 2024

Para los trabajadores que ingresen a la empresa a partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, se le aplicara el criterio de inflación, evaluación de rendimiento y encuesta salarial, siendo este último factor determinante para el incremento salarial.

CLÁUSULA N° 65: DESCUENTO DEL CONSUMO RESIDENCIAL DE ENERGÍA ELÉCTRICA

LA EMPRESA hará los arreglos correspondientes a fin de asegurar que los(as) trabajadores (as) permanentes de LA EMPRESA continúen recibiendo un descuento del cincuenta y cinco por ciento (55%) en el consumo mensual residencial de energía eléctrica de su vivienda.

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

CLÁUSULA N° 66: ACTIVIDADES SOCIALES, RECREATIVAS, FAMILIARES Y DEPORTIVAS

La Empresa por medio del Departamento de Recursos Humanos, El Comité de Gestión Social y en conjunto con el Sindicato, continuará promoviendo actividades sociales, recreativas, familiares y deportivas en aras de mantener la unión familiar y una amena convivencia laboral en la Empresa.

CLÁUSULA N° 67: FECHA DE PAGO DE SALARIOS

La Empresa pagará el salario los días 14 y 29 de cada mes, según se

establezca en el contrato individual de trabajo. En caso de que el día de pago coincida con un día no laborable, el pago se hará el día laborable inmediatamente anterior.

CLÁUSULA N° 68:
BONIFICACION DE DICIEMBRE

LA EMPRESA mejorará la tercera partida del décimo tercer mes, y a este efecto pagará, para hacer efectiva dicha partida, el equivalente al 100% del salario de un (1) mes, dentro de los seis (6) primeros días del mes de diciembre.

CLÁUSULA N° 69:
SEGURO COLECTIVO DE VIDA Y HOSPITALIZACION

LA EMPRESA se obliga a mantener vigente en todo momento un seguro colectivo de vida y hospitalización que cubra a sus trabajadores(as) contra riesgo de muerte y desmembramiento o pérdida parcial de capacidad o función, accidente o cáncer con doble indemnización en caso de muerte a favor de sus trabajadores(as), en la cual los (as) trabajadores (as) y LA EMPRESA continuarán pagando las primas en los porcentajes actuales que le corresponden a cada uno y cuyos beneficios no podrán ser inferiores a los contemplados por el seguro que tenían a la fecha de entrada en vigencia a la presente convención.

CLÁUSULA N° 70:
ACCIDENTE DEPORTIVO

En los casos en que LA EMPRESA organice una liga deportiva, LA EMPRESA contratará para ese evento una póliza de accidentes personales derivados de la participación en el respectivo evento, para asegurar durante la realización del encuentro deportivo a LOS TRABAJADORES que formen parte de los equipos, siempre y cuando este tipo de pólizas estén disponible en el mercado y, además, siempre que LOS TRABAJADORES no cuenten con una póliza de seguros provista por la empresa que cubra y los proteja contra las contingencias antes mencionadas.

CLÁUSULA N° 71:
BECAS PARA HIJOS DE TRABAJADORES(AS) SINDICALIZADOS

Durante la vigencia de la presente convención colectiva LA EMPRESA mantendrá diez (10) becas a favor de los hijos de los(as) trabajadores(as).

Estas becas serán anuales y se adjudicarán mediante concurso cada año, distribuyéndose de la siguiente manera:

Cinco (5) becas para estudios primarios, con una mensualidad de Cincuenta Balboas (B/.50.00) durante los diez meses del año escolar; y



- a. Cinco (5) becas para estudios secundarios o vocacionales, con una mensualidad de Setenta y Cinco Balboas (B/.75.00) durante los diez meses del año escolar.

La selección de los becarios, así como la supervisión y seguimiento del programa de becas, estará a cargo de un Comité de Becas integrado por dos (2) Trabajadores Sindicalizados y dos (2) representantes de La Empresa. Este Comité adoptará su reglamento de funcionamiento y tendrá la obligación de rendir informe anual a LA EMPRESA indicando el desarrollo del programa de becas y aprovechamiento de estudios.

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

- a. El concursante deberá estar previamente registrado en LA EMPRESA como hijo(a), hijastros(as) del (de la) trabajador(a), mediante la aportación del certificado de nacimiento para el caso de los hijos registrados y por una declaración notarial jurada del trabajador (a) y el progenitor (a) para el caso de los hijastros;
- b. El concursante deberá tener un promedio académico no menor de 4.0 para poder aspirar a la beca, y de serle otorgada deberá mantener en todo momento un índice no menor al antes indicado, para disfrutar la beca. Las becas se otorgarán a los concursantes que tengan mayor índice académico. Si dos o más concursantes tuvieran el mismo promedio de nota calculado hasta dos decimales, se dará preferencia a aquel concursante que sea hijo del trabajador con menor salario y que tenga más dependientes.
- c. En el caso que el becario concluya un trimestre en el año escolar, con un promedio menor a 4.0, la beca se le seguirá reconociendo provisionalmente durante el siguiente trimestre del año en curso, pero si durante este trimestre no obtuviere el promedio mínimo de 4.0 perderá la beca definitivamente.
- d. La beca terminará cuando el padre o la madre del becario deje de laborar por cualquier causa con LA EMPRESA, o si el becario recibiere una beca de otra fuente, o un salario.
- e. En el caso de muerte o incapacidad permanente o jubilación de un trabajador de LA EMPRESA, el becario tendrá derecho de seguir gozando de la beca hasta la finalización del año escolar en el que gozó de la beca.
- f. Los estudiantes beneficiados con estas becas, después del primer año de recibido dicho beneficio, no podrán volver a participar en el año inmediatamente siguiente. Se exceptúa esta prohibición cuando se realice el concurso y no se otorgaran las becas, por lo que dichos estudiantes podrán optar solamente por estas becas vacantes, las cuales se asignarán cumpliendo las mismas condiciones de otorgamiento descritas en esta cláusula. En este caso la EMPRESA efectuará el concurso en las dos semanas siguientes.

- g. En el caso de haber dos (2) ó más hijos como aspirantes en los concursos de becas para llenar las vacantes de las mismas, solamente podrán optar por una de ellas.

Los trabajadores tendrán en los programas y concursos de becas universitarias que la Empresa otorga a trabajadores permanentes de la Empresa y/o a los hijos de estos, la participación de un representante en el Comité de Becas y Capacitación encargado de evaluar y seleccionar a los beneficiarios de estas becas.

El Comité de Becas y Capacitación continuará realizando los procesos de evaluación y selección de beneficiarios de conformidad con las políticas y criterios de selección que desarrolle o establezca la Empresa en torno a este tema.

CLÁUSULA N° 72:

BENEFICIOS PARA JUBILADOS DE LA EMPRESA

LA EMPRESA reconocerá una gratificación especial adicional por la culminación de labores en LA EMPRESA, por la suma de Tres Mil Quinientos Balboas (B/. 3,500.00) o cuatro (4) meses de salario mensual base, lo que resulte más favorable al trabajador. A los trabajadores de la misma que, entre los 60 años y 62 años para los hombres, y 55 años y 57 años para las mujeres, se acocjan a su jubilación de conformidad a lo establecido en la Ley 51 de 2005, siempre que notifiquen a La Empresa en un plazo no mayor de quince (15) días contados desde el momento en que la Caja del Seguro Social les notifica formalmente la Resolución que les concede la Jubilación.

CLÁUSULA N° 73:

GASTOS DE ALUMBRAMIENTO

LA EMPRESA le reconocerá a cada trabajador (a) a quien le nazca un hijo(a) con su cónyuge o compañera(o) conviviente registrada(o) en LA EMPRESA, una gratificación de Trescientos Cincuenta Balboas (B/. 350.00) con motivo de dicho nacimiento, siempre y cuando el Sindicato también otorgue esta gratificación por un importe de Cincuenta Balboas (B/. 50.00) a los (as) trabajadores (as) de la EMPRESA. Adicionalmente, los TRABAJADORES (AS) DE LA EMPRESA también otorgarán cincuenta balboas (B/. 50.00) en estos casos.

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

CLÁUSULA N° 74:

CONTRIBUCIÓN A LOS GASTOS DE MORTUORIA

En el evento de fallecimiento de un(a) trabajador(a), LA EMPRESA le entregará una contribución por la suma única de MIL BALBOAS (B/. 1,000.00) a su cónyuge o compañero(a) registrado(a) en LA EMPRESA, o en defecto de éstos a sus hijos(as), para ayudar a sufragar los gastos del funeral.



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

| | | |
|----|---------------------|------------|
| a. | Cónyuge..... | B/. 550.00 |
| b. | Hijo(a)..... | B/. 550.00 |
| c. | Padre o madre | B/. 550.00 |

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

Si el trabajador falleciere durante la ejecución de sus labores, LA EMPRESA correrá con los gastos de traslado y sepelio del difunto.

CLÁUSULA N° 75:

PROCEDIMIENTO EN LA ADQUISICIÓN DE VEHÍCULOS, MOBILIARIO Y EQUIPO DE OFICINA DESCARTADOS.

LA EMPRESA aplicará su política corporativa en lo referente a la compra por parte de los trabajadores de los vehículos, mobiliarios, equipos de oficina, equipos informáticos y otros de LA EMPRESA.

CAPITULO VIII
PROCEDIMIENTO PARA RESOLVER CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS Y COMITÉ DE EMPRESA
CLÁUSULA N° 76:
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 vigente. El Comité de Empresa, a solicitud de parte interesada, podrá intervenir para conciliar a las partes.

CLÁUSULA N° 77:
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 del Sindicato o 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 N° 78:
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 (a) trabajador (a) se le podrá imponer dos (2) sanciones disciplinarias por la misma falta.

Previamente a la aplicación de una sanción disciplinaria por falta prevista en el Reglamento Interno de trabajo, se oír al (la) trabajador(a) y si éste así lo solicita, se le permitirá ser acompañado(a) 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 ce 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° 79:
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 principal conciliar las controversias que puedan producirse dentro de LA EMPRESA. También podrá revocar sanciones disciplinarias previa evaluación de las pruebas presentadas. Además podrán someter a consideración del Comité cuestiones relativas a la productividad, capacitación de los(as) trabajadores(as) y otros temas similares para que formule las recomendaciones que estime convenientes al empleador.

Los representantes de LA EMPRESA serán designados y removidos libremente por el Gerente General de ésta. Los representantes de los (as) trabajadores (as) serán designado (as) 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 días (90) contados a partir de la firma de la presente Convención Colectiva.

CLÁUSULA N° 80:

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 existir un tema cuya importancia o urgencia así lo requiera, siempre y cuando sus miembros así lo acuerden, o cuando lo soliciten LA EMPRESA y 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 solo de sus miembros, no imposibilitará la reunión del Comité, siempre y cuando haya sido citada previamente y se encuentren tres (3) miembros presentes. En este último caso, la parte representada con dos (2) de sus miembros solo tendrá derecho a un voto.

3. Los acuerdos que tome el Comité de Empresa, en cada reunión se documentarán mediante acta que firmarán sus miembros.

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

CAPITULO IX

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y LA TERMINACIÓN DE LA RELACION LABORAL

CLÁUSULA N° 81:

TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

En cuanto a las causas de terminación de la relación de trabajo se aplicará lo dispuesto en el Capítulo I, Título VI, del libro I del Código de Trabajo.

Todos los(as) trabajadores(as) 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.

CLAUSULA N° 82:

DURACIÓN DE LA CONVENCION COLECTIVA

La presente convención colectiva de trabajo tendrá una duración de cuatro (4) años, y entrará en vigencia a partir del 01 de enero de 2021 y hasta el 31 de diciembre de 2024.

CLÁUSULA N° 83:

PRORROGA DE LA CONVENCION COLECTIVA

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

CLÁUSULA N° 84:

NEGOCIACIÓN 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 N° 85:

PLAN DE AHORRO DE JUBILACIÓN

En concordancia con la decisión de la Junta Directiva que aprobó aplicar e implementar un Fondo de Ahorro de Capitalización Individual en La Empresa desde el año 2003, reglamentado en el anexo C de las políticas de Recursos Humanos, que podrá ser actualizado o modificado por esta. La Empresa continuará con la aplicación de dicha política y solamente durante la vigencia de la presente convención colectiva que expira el 31 de diciembre de 2024.



CLAUSULA N° 86:
BONO ANUAL POR DESEMPEÑO.

LA EMPRESA reconocerá un bono anual por desempeño a LOS TRABAJADORES, que se calculará de conformidad con las siguientes reglas o fórmulas:

- a) El monto del salario base mensual de cada trabajador, se multiplicará por trece punto sesenta y siete (13.67), y el resultado que arroje esta operación se multiplicará, a su vez, por diez por ciento (10%).
- b) El resultado de las dos (2) operaciones matemáticas antes mencionadas, constituye la suma base para la determinación del bono anual por desempeño, y se procederá entonces a multiplicarlo por el porcentaje obtenido en la evaluación de desempeño anual de cada trabajador, de acuerdo con los criterios corporativos que son: Objetivos de la Empresa y Objetivos del Trabajador, dando como resultado el bono anual por desempeño a pagar a LOS TRABAJADORES.
- c) Sin embargo, en caso de que el resultado de las dos (2) operaciones matemáticas mencionadas en el literal "a)" anterior arroje un resultado inferior o menor a B/.1,600.00, LA EMPRESA descartará dicho resultado y utilizará como cifra base para la determinación del bono anual por desempeño, la suma de B/.1,600.00, monto que será entonces multiplicado por el porcentaje obtenido en la evaluación de desempeño anual de cada trabajador, de acuerdo con los criterios corporativos que son: Objetivos de la Empresa y Objetivos del Trabajador, dando como resultado el bono anual por desempeño a pagar a éstos TRABAJADORES.

Este bono será pagado solamente durante la vigencia de la presente Convención colectiva y se pagará de la siguiente manera:

- El bono correspondiente al año 2021 será cancelado a más tardar el 30 de abril del año 2022.
- El bono correspondiente al año 2022 será cancelado a más tardar el 30 de abril del año 2023.
- El bono correspondiente al año 2023 será cancelado a más tardar el 30 de abril del año 2024.
- El bono correspondiente al año 2024 será cancelado a más tardar el 30 de abril del año 2025.

LOS TRABAJADORES que no completen un (1) año de servicios al 31 de diciembre del año de que se trate, recibirán el bono anual por desempeño pero calculado proporcionalmente a los meses trabajados durante ese año, con excepción de LOS TRABAJADORES que inicien labores a partir del 1 de octubre del año de que se trate, quienes no recibirán el bono anual por desempeño que corresponda a

dicho año.

CLÁUSULA N° 87:
VALE DE ALIMENTACIÓN

LA EMPRESA reconocerá anualmente a LOS TRABAJADORES cuatro (4) Vales de Alimentación por la suma de Doscientos Balboas (B/.200.00) cada uno, los cuales serán entregados en los meses de febrero (B/.200.00), mayo (B/.200.00), julio (B/.200.00) y noviembre (B/.200.00) durante cada año de vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, de conformidad a lo establecido en la ley N° 59 de 7 de agosto de 2003 publicado en la gaceta oficial N°.24, 864 del 12 de agosto de 2003. Estos vales de alimentación serán reconocidos únicamente durante la vigencia de la presente convención colectiva, por lo que este beneficio vencerá en el año 2024, cuando expire la convención.

En caso de que el Gobierno Nacional elimine la figura de Vale de Alimentación, la EMPRESA de todas formas pagará este beneficio.

CLÁUSULA N° 88:
GRATIFICACION POR FIRMA DE CONVENCION

Las partes acuerdan que como gratificación por la firma de esta Convención Colectiva, LA EMPRESA pagara a cada trabajador (a), por una sola vez, la suma de Doscientos Setenta y Cinco Balboas (B/.275.00) a más tardar treinta días después de la entrada en vigencia de la presente Convención Colectiva.



ACTA DE CIERRE DE LA CONVENCION COLECTIVA

Siendo las cinco de la tarde, hoy diecisiete (17) de diciembre de 2020, los delegados negociadores de la empresa ENEL FORTUNA, S.A., por una parte, y EL SITIESPA por la otra, dan por concluida la Negociación de la Convención Colectiva que regirá de 01 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024, habiéndose pactado todas las cláusulas que conforman dicha convención, la cual antes de su impresión debe ser revisada en su corrección y estilo por LA EMPRESA, en virtud de las cláusulas que fueron aprobadas.

En señal de aceptación firma la presente acta tanto los negociadores de LA EMPRESA como los negociadores de LOS TRABAJADORES.

Ambas partes autorizan a SITIESPA y al abogado de Enel Fortuna, S.A., a presentar esta Convención Colectiva de Trabajo al MITRADEL y registrarla en la misma entidad.

Dado en la Provincia de Chiriqui, el día diecisiete (17) del mes de diciembre de 2020.

| EL SITIESPA | LA EMPRESA |
|--|---------------------|
| Carlos E. Rodríguez D. Rep.Sindical | José Agustín Garzón |
| Carlos A. Caballero Negociador | Nicanor Caballero |
| Carlos De Puy Negociador | José Adrian Lezcano |
| Eduardo Cortes W. Negociador | Franklin Rovira |
| Leo Dan Caballero Negociador | Jesse Ann Duarte |
| Orlando Chifundo Sec. De Defensa | Javier Vallarino |
| Erik Rosales Sub - Sec. De Defensa | |

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
EMPRESA DE GENERACION ELECTRICA FORTUNA, S.A.

Aprobado por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral
de la República de Panamá,
mediante resolución No 221-SR1-2000
del 31 de Julio de 2000.

CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1:

El presente Reglamento Interno tiene como fin precisar y regular las relaciones obrero-patronal entre LA EMPRESA DE GENERACIÓN ELÉCTRICA FORTUNA, S.A. (EGE FORTUNA) y LOS TRABAJADORES a su servicio, con motivo de la ejecución o prestación del mismo, basándose en las normas del Código de Trabajo, la Ley 6 de 1997, la Convención Colectiva, en los principios generales del Derecho del Trabajo, la Equidad, en las Costumbres, siempre y cuando sean de general aplicación en la República de Panamá y en el respectivo Contrato de Trabajo.

ARTÍCULO 2:

Para los efectos de este Reglamento Interno de Trabajo, se entiende por:

- a) LA EMPRESA: EMPRESA DE GENERACIÓN ELÉCTRICA FORTUNA, S.A. (EGE FORTUNA), persona jurídica constituida de acuerdo con las leyes de la República de Panamá, debidamente inscrita a la Ficha 340438 Rollo 57983 Imagen 0038, de la Sección de Micropelículas Mercantil del Registro Público, la cual se dedica a la actividad de generación de energía eléctrica.
- b) LOS TRABAJADORES: Toda persona natural que mediante la firma de un contrato de trabajo, se obliga a prestar un servicio o ejecutar una obra bajo subordinación jurídica y dependencia económica de LA EMPRESA.



CAPITULO II **DIRECTIVOS Y REPRESENTANTES DE LA EMPRESA**

ARTÍCULO 3:

Se consideran Directivos y por ende Representantes de LA EMPRESA en todo lo concerniente a las relaciones con LOS TRABAJADORES que están bajo su mando para efectos de comunicación, cumplimiento de instrucciones y órdenes necesarias para el mayor rendimiento, eficacia y seguridad en el desempeño de las funciones contratadas; así como también para la aplicación de sanciones disciplinarias establecidas en el Código de Trabajo y en este Reglamento Interno de Trabajo, en su orden jerárquico, los siguientes Directivos:

- Junta Directiva
- Gerente General
- Asistentes de Gerente General
- Directores
- Jefe de Departamento
- Superintendentes

ARTÍCULO 4:

Son deberes y obligaciones de los representantes de LA EMPRESA, además de los señalados en el Código de Trabajo, en la Convención Colectiva y la Ley 6 de 3 de febrero de 1997:

- a Cumplir y hacer cumplir las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo, la Convención Colectiva, el presente Reglamento Interno de Trabajo, así como también las resoluciones, memorandos y órdenes de sus superiores jerárquicos, así como también las demás instrucciones que tengan relación con el funcionamiento y giro normal de sus respectivas áreas de trabajo.
- b Dar cuenta e informar a sus respectivos superiores jerárquicos sobre las faltas en que incurra el personal subalterno bajo su mando y consecuentemente ordenar las investigaciones respectivas.
- c Supervisar y procurar que LOS TRABAJADORES bajo sus órdenes mantengan siempre un alto nivel de eficiencia, disciplina y responsabilidad y que cumplan estrictamente con las normas de seguridad e higiene y que se presenten a realizar sus funciones adecuadamente vestidos, sobrios y atentos al cumplimiento de sus obligaciones.
- d Cumplir y hacer cumplir las medidas y normas de seguridad e higiene, atendiendo a las instalaciones, sitios y tipos de trabajo que deban ejecutarse bajo su dependencia.

CAPITULO III

DE LAS JORNADAS DE TRABAJO

ARTÍCULO 5:

La jornada de trabajo no será mayor del número de horas diarias reguladas en el Código de Trabajo, y en la Convención Colectiva, ni excederá del número de horas semanales acordadas para LOS TRABAJADORES que laboran en las diferentes dependencias de LA EMPRESA.

Las jornadas de trabajo se regirán por las siguientes reglas:

- La duración máxima de la jornada diurna es de ocho (8) horas y la semana laboral correspondiente es de cuarenta (40) horas.
- La duración máxima de la jornada nocturna es de siete (7) horas y la semana laborable correspondiente es de treinta y cinco (35) horas.
- La duración máxima de la jornada mixta es de siete horas y media (7 1/2) y la semana laborable correspondiente es de treinta y siete horas y media (37 1/2).
- La jornada mixta, para los efectos del calculo del salario, se remunerara como ocho (8) horas de trabajo diurno.

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 que presta LA EMPRESA.

ARTÍCULO 6:

La Jornada de trabajo es todo el tiempo que LOS TRABAJADORES no puede utilizar libremente por estar a disposición del empleador.

El tiempo de trabajo que exceda los limites señalados, constituye la jornada extraordinaria y será remunerada así:

- a Con veinticinco por ciento (25%) de recargo sobre el salario cuando se efectúe en periodo diurno.
- b Con cincuenta por ciento (50%) de recargo sobre el salario cuando se realice en 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 fuere prolongación de la jornada nocturna o de la jornada



mixta iniciada en período nocturno.

ARTÍCULO 7:

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

- a El tiempo durante el cual LOS TRABAJADORES esta 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 de LOS TRABAJADORES en el lugar donde realiza su trabajo. No están comprendidos en esta consideración aquellos intermedios en que LOS TRABAJADORES haga uso exclusivo de su tiempo.

ARTÍCULO 8:

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, LOS TRABAJADORES están 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 anticipación, cuando se requieran los servicios de un trabajador para un trabajo planeado, la necesidad del servicio debe ser comunicada al trabajador con anticipación de por lo menos dos (2) días laborables a la fecha de ejecución del trabajo;
- 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, caso en el cual la jornada podrá prolongarse hasta por el tiempo estrictamente necesario para remediar, impedir o combatir dichas anomalías.

Cuando LOS TRABAJADORES sean llamados a su residencia para prestar un trabajo de urgencia, tendrán derecho al pago mínimo de tres horas de trabajo, que se computarán con el recargo que establece la ley, y LA EMPRESA le facilitará el transporte de ida y vuelta desde su residencia, o en su defecto, pagará los gastos de transporte en que deban incurrir LOS TRABAJADORES para llegar con prontitud al puesto de servicio.

Si el trabajo de urgencia se prolongara por cuatro (4) horas o más, LA EMPRESA proporcionará los alimentos sin costo alguno para LOS TRABAJADORES, o su equivalente en viáticos. En este último caso, se procurará que los viáticos sean entregados en el lugar donde se está prestando el servicio o al día hábil siguiente de la ejecución del trabajo.

ARTÍCULO 9:

LA EMPRESA concederá 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 a sesenta (60) minutos entre sus horas de inicio y finalización. LOS TRABAJADORES que por 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. Se excluyen de esta consideración aquellos intermedios en que LOS TRABAJADORES haga uso exclusivo de su tiempo.

ARTÍCULO 10:

Se establecen los siguientes horarios básicos:

Horarios Diurnos

- De las 08:00 a.m. a las 4:30p.m
- De las 07:00 a.m. a las 3:30p.m.

Nota: Los horarios diurnos disponen de una (1) hora de descanso para alimentación

Horarios Rotativos

- De las 0:00 a.m. a las 8:00 a.m.
- De las 8:00 a.m. a las 4:00 p.m.
- De las 4:00 p.m. a las 12:00 a.m.

Nota: Los horarios rotativos disponen de una (1) hora de descanso para alimentación.

LA EMPRESA podrá establecer nuevos horarios de trabajo, con fundamento en las necesidades del servicio, y de conformidad a lo dispuesto en el presente Reglamento Interno. Estos horarios se podrán establecer de común acuerdo con el Sindicato y siempre que se cumpla con lo establecido en el artículo 184 del Código de Trabajo.

LA EMPRESA podrá establecer un control de asistencia por medio de un reloj registrador o por cualquier otro medio si así lo estima conveniente. Todo trabajador tiene la obligación de registrar su hora de entrada y de salida utilizando la tarjeta de tiempo que le suministrará LA EMPRESA, en el reloj instalado por LA EMPRESA



en un lugar visible en el centro de trabajo.

El registro del tiempo trabajado estará sujeto a las siguientes regulaciones:

a.- LOS TRABAJADORES deben marcar la tarjeta o el sistema de control de asistencia en la hora en que han convenido comenzar su labor.

b.- Sé prohíbe marcar la tarjeta de registro que no sea la del propio trabajador. Queda entendido que LOS TRABAJADORES que altere una tarjeta o el sistema de control de tiempo, propia o de otro trabajador será despedido con fundamento en el artículo 213, ordinal 5, del Código de Trabajo, por constituir dicha adulteración una falta de probidad y honradez de LOS TRABAJADORES culpables.

c.- Si LOS TRABAJADORES no encuentran su tarjeta de tiempo, deberá notificar verbalmente o por escrito a su jefe inmediato la falta o posible pérdida de la misma. En estos casos LOS TRABAJADORES sólo podrán reclamar el pago de horas extraordinarias, si las hubiere, si prueba la existencia de autorización escrita de su jefe o de los hechos que dieron origen al trabajo de horas extras.

CAPITULO IV **DE LAS VACACIONES**

ARTÍCULO 11:

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

ARTÍCULO 12:

Para los efectos del computo del tiempo servido que da derecho al disfrute de vacaciones, se contara la duración de los descansos semanales, días de fiesta o duelo nacional, licencias por enfermedad dentro de los límites establecidos, los casos descritos en el artículo 208 del Código de Trabajo; así como también otras interrupciones expresamente autorizadas por LA EMPRESA.

ARTÍCULO 13:

Las vacaciones se remunerarán mediante pago de un mes de salario cuando la remuneración se hubiese convenido por mes y de cuatro (4) semanas y un tercio, cuando se hubiere pactado por semana.

Tratándose de trabajadores pagados por hora o por día, se sujetará a lo regulado en el Código de Trabajo y la Convención Colectiva.

ARTÍCULO 14:

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

Sin embargo por razones especiales del servicio o de estudios de LOS TRABAJADORES, LA EMPRESA de común acuerdo con LOS TRABAJADORES, podrá posponer las vacaciones hasta por un máximo de dos (2) años.

LA EMPRESA establecerá y hará cumplir un programa anual de vacaciones de todos LOS TRABAJADORES, comunicándoles a los mismos con dos (2) meses de anticipación la fecha en que iniciara el disfrute de su descanso, consultando en lo posible, el interés de LOS TRABAJADORES.

ARTÍCULO 15:

Si LOS TRABAJADORES se hospitalizaren por enfermedad o accidente, durante el tiempo en que disfruta vacaciones, el periodo que dure dicha hospitalización y la incapacidad posterior no se considerará parte de sus vacaciones. Dicho periodo se imputara a la licencia por enfermedad inculpable, posponiéndose la fecha de cese de sus vacaciones por el tiempo de duración de la hospitalización. Para los efectos de este artículo debe notificarse a LA EMPRESA el hecho de la hospitalización, dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que ocurrió. La dilación en el aviso hará que sólo se aplique el beneficio anterior desde el día de



la notificación.

CAPITULO V

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LA EMPRESA

ARTICULO 16:

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

A. OBLIGACIONES:

1. Darle ocupación efectiva al trabajador conforme a las condiciones convenidas en el Contrato de Trabajo y la Convención Colectiva.
2. Pagar a LOS TRABAJADORES los salarios, prestaciones e indemnizaciones correspondientes, de conformidad con las normas laborales, el contrato de trabajo y la convención colectiva.
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 de LOS TRABAJADORES que deban necesariamente permanecer en el lugar donde preste el servicio.
5. Permitir y facilitar la inspección y vigilancia de las autoridades administrativas y judiciales del trabajo, que se deban practicar en LA EMPRESA, establecimiento o negocio.
6. Guardar a LOS TRABAJADORES la debida consideración, absteniéndose de maltratos 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 cualquiera otra que prescriban las autoridades competentes en la instalación y operación de las fábricas, 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.
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 una 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 del 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 meses ni mayor de dos 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 el término de cinco años, conservando también el derecho de reintegro dentro del plazo fijado, con todos los derechos derivados de sus respectivos



contratos.

18. Respetar las organizaciones sociales de trabajadores.
19. Efectuar los descuentos de los salarios, ordenados o permitidos por la ley.
20. Proporcionar al trabajador una relación detallada que le permita verificar la exactitud de los cálculos y los pagos que se efectúen, cuando el salario se integre en parte con comisiones sobre las ventas o cobros, o ambos, con recargos, con primas por tareas, plazas, incentivos a la producción o rendimiento, o con cualquier otra forma de incentivo.
21. 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. Cuando se produzca una vacante permanente para uno de los puestos cubiertos por la Convención Colectiva, LA EMPRESA comunicará la disponibilidad de la plaza y la apertura del concurso para llenar la vacante, indicando los requisitos de idoneidad para aspira al cargo. El concurso será transparente, y los participantes tendrán derecho a ser informados de las evaluaciones y resultados.
22. 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 sea de carácter sindicalista y recreativo.
23. Dar protección material a la persona y bienes de LOS TRABAJADORES.
24. Proporcionar a LOS TRABAJADORES adecuadas condiciones de trabajo de acuerdo con las prácticas locales, el uso y la costumbre en LA EMPRESA, los adelantos técnicos, y las posibilidades económicas de LA EMPRESA.
25. Permitir a LOS TRABAJADORES faltar a sus labores por graves calamidades domésticas debidamente comprobadas, 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, siempre que, en los dos últimos casos, LA EMPRESA vigilará que el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique o suspenda la marcha del establecimiento. 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.
26. Permitir que las contribuciones sindicales se recauden por los representantes sindicales autorizados para ello, en el lugar y hora de pago, sin que ello perjudique el normal desenvolvimiento de LA EMPRESA.
27. 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.

28. Conceder permiso remunerado por jornada parcial al trabajador que, mediante aviso previo y comprobación posterior, tenga necesidad de atender citas de control médico para su cuidado personal o para la atención de sus hijos menores de dos años, así:

- Durante el primer año de edad del niño hasta seis citas;
- Durante el segundo año de edad del niño hasta cuatro citas;

LA EMPRESA también concederá este permiso remunerado por jornada parcial al trabajador que, mediante aviso previo y comprobación posterior, tenga necesidad de atender citas de control médico para la atención de sus hijos que hayan cumplido dos años de edad y sean menores de cinco años, así:

- Durante el tercer año de edad del niño hasta tres citas;
- Durante el cuarto año de edad del niño hasta dos citas;
- Durante el quinto año de edad del niño hasta dos citas.

Son también obligaciones de LA EMPRESA las siguientes:

1. 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. Los trabajadores se comprometen a usar y cuidar debidamente ese equipo y herramientas.

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 cuando se amerite, en cantidad adecuada.

Una vez por año, se dotará simultáneamente de dos (2) pares de botas a los trabajadores que laboren en áreas de embalse y obras civiles. Si algunas de estas botas quedasen inservibles dentro del año correspondiente, LA EMPRESA, se las reemplazará al trabajador previa entrega de las botas dañadas.

2. Reconocer a LOS TRABAJADORES los aumentos de salarios a que se hagan acreedores considerando factores tales como eficiencia y antigüedad, de acuerdo con la evaluación de su desempeño.



3. Reconocer el derecho de ascenso de LOS TRABAJADORES dentro de LA EMPRESA. Para estos efectos, y en igualdad de condiciones de eficiencia e idoneidad, LOS TRABAJADORES de planta tendrán 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 los trabajos de alto riesgo deberán revisarse cada tres (3) meses. De haberse deteriorado o extraviados los aludidos implementos, deberá gestionar su reposición en forma inmediata sin costo alguno para LOS TRABAJADORES a menos que dicha pérdida o deterioro sea imputable a éste.

Cuando la pérdida, daño o extravío del equipo, útil, herramienta, instrumento o accesorio, se deba a causas imputables al trabajador o a negligencia, mal uso, pérdida o abandono, LA EMPRESA tendrá el derecho de obtener de LOS TRABAJADORES el pago del valor de la reposición de la pieza correspondiente, tomando en cuenta la depreciación normal de los bienes.

5. Establecer programas de capacitación para actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades técnicas de LOS TRABAJADORES, 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 cuyas actividades así lo requiera especialmente aquellos que realicen funciones de alto riesgo como: soldadores, operadores de plantas hidráulicas, electromecánicos y el personal de mantenimiento de estructuras civiles de túneles, de la central hidroeléctrica y Medio Ambiente. La Empresa programará exámenes médicos generales durante el período de las vacaciones de cada uno de los trabajadores, para lo cual podrá a disposición de ellos, los servicios de un médico o de una clínica de salud, para todos aquellos que deseen hacerse un examen físico general anual, entendiéndose que las pruebas del laboratorio y de rayos X que se requieran como parte de los exámenes, se realizará en los laboratorios de la Caja del Seguro Social.
7. Notificar por escrito al trabajador el reemplazo y las funciones correspondientes cuando por razones del servicio EL TRABAJADOR reemplace a otro y enviar a su historial copia de la notificación.
8. Conceder las Licencias que soliciten LOS TRABAJADORES en los términos establecidos en la Convención Colectiva vigente.
9. Pagar los viáticos establecidos en la Convención Colectiva a LOS

TRABAJADORES que tengan derechos a ellos.

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, como consecuencia de demandar el auxilio de las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento y aplicación de las leyes laborales.
2. Inducir o exigir a sus trabajadores la adquisición de artículos y la utilización de servicios en determinados establecimientos o personas.
3. Exigir o aceptar dinero, especie o víveres de LOS TRABAJADORES, como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general.
4. Obligar a LOS TRABAJADORES, ya sea por coacción o por cualquier 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 del sindicato u organización social a que permanezcan o a que voten por determinada candidatura en las elecciones de directivos y representantes sindicales y miembros del Comité de Empresas que deban elegir LOS TRABAJADORES.
6. Retener, por su voluntad, las herramientas u objetos de LOS TRABAJADORES, 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 influencia de drogas prohibidas por la ley.
10. Ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos de LOS TRABAJADORES.
11. Imponer a LOS TRABAJADORES sanciones que no estén previstas en la ley o 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 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 nombrado o contratado, según lo dispone la Ley.
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, siempre y cuando, esta actividad sindical no perjudique el normal desenvolvimiento de las actividades de LA EMPRESA.
4. Obligar al trabajador a laborar tiempo por tiempo sin acuerdo previo. Es entendido que el mecanismo de compensación de tiempo por tiempo podrá utilizarse siempre que en cada caso medie acuerdo por escrito entre el respectivo trabajador y LA EMPRESA o cuando se haya previsto en la convención colectiva de trabajo.
5. Intervenir en los asuntos internos del Sindicato o practicar discriminación contra sus miembros por el sólo hecho de su afiliación a la organización sindical.

CAPITULO VI
OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES
DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 17:

Son Obligaciones y prohibiciones de LOS TRABAJADORES adicionales a las consagradas en el contrato de trabajo, las descritas en los artículos 126 y 127 del Código de Trabajo y las que a continuación enunciamos:

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 de 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 fábrica de los productos a cuya elaboración concurren directamente 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. Presentarse al trabajo siempre con la vestimenta apropiada, indicada por LA EMPRESA. No se permiten asistir al trabajo en pantalones cortos, con rollos, faldas demasiadas cortas, leotardos, ropa de ejercicio o demasiado ajustada, ropa con logos contrarios a los fines de LA EMPRESA o con mensajes ofensivos; etc.
6. Observar buenas costumbres durante la presentación del servicio.
7. Conservar limpio y 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.
8. Prestar los servicios requeridos cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas, sus compañeros de trabajo, o el establecimiento donde preste el servicio.



9. 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.
10. 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.
11. LOS TRABAJADORES que ejecuten labores fuera del establecimiento de LA EMPRESA deberán regresar a esta tan pronto como terminen sus trabajos y antes de la terminación de la hora de cerrar o la terminación de su jornada, a fin de informar de la labor efectuada por ellos, excepto cuando se acuerde lo contrario o el superior inmediato ordene lo contrario o cuando por razones de fuerza mayor o caso fortuito le impida al trabajador regresar. Las razones antes mencionadas deben ser debidamente comprobadas.
12. Respetar las reglas de estacionamiento establecidas por LA EMPRESA o por los propietarios o administradores del edificio donde estén situadas las oficinas de LA EMPRESA.
13. No fumar dentro de las oficinas y plantas de LA EMPRESA, ni usar negligentemente implementos que pudiesen provocar incendios.
14. Dar aviso inmediato al empleador o a sus representantes de cualquier hecho o circunstancia que pueda causar daño o perjuicios a la seguridad de sus compañeros o a los equipos e instalaciones del empleador.
15. 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 riegos profesionales. Tratándose de trabajadores contratados por tiempo indefinido, con más de dos años de servicio, la autoridad administrativa de trabajo podrá extender este plazo hasta por seis meses, teniendo en cuenta la antigüedad, las condiciones familiares y las necesidades de las partes.
16. 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 10 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 de LOS TRABAJADORES.

17. Igualmente, estarán obligados a someterse a pruebas para determinar el consumo de drogas causantes de dependencia química prohibidas por la ley.
18. Abstenerse de laborar con otro empleador durante las vacaciones, periodos de incapacidad o por cualquier otra licencia remunerada.
19. Ser cortés en las reclamaciones, peticiones de mejoramiento y observaciones de cualquier índole.
20. Informar al jefe inmediato de cualquier desperfecto de vehículos, equipo o materiales de LA EMPRESA y de las faltas u omisiones realizadas en su trabajo o en el de sus compañeros que hallan llegado a su conocimiento.
21. Informar de inmediato de cualquier riña, discusión o diferencia que tengan con sus compañeros o supervisores. El incumplimiento de esta obligación en los casos que resulte riñas, o discusiones en alta voz, aún cuando haya sido provocado por la contraparte, implicará una sanción por el incumplimiento de notificar a LA EMPRESA. Quien hubiese provocado la pelea o discusión será sancionado de acuerdo a lo señalado en el artículo 213 literal A del Código de Trabajo y el presente Reglamento Interno de Trabajo.
22. Procurar mantener los servicios sanitarios debidamente aseados.
23. Permitir al personal designado por LA EMPRESA revisar las bolsas, carteras, o maletines de LOS TRABAJADORES a la entrada y salida de los mismos de las instalaciones de LA EMPRESA.
24. El personal que tenga a su cargo el cuidado, recepción y manejos de dineros de LA EMPRESA, deberán ejercer sus labores con el cuidado y la requerida destreza a fin de evitar pérdidas a LA EMPRESA. Este personal será responsable de faltantes, no justificados. Sin menoscabo de la responsabilidad penal que acarreen estos faltantes, los errores o diferencias entre las cuentas que debe manejar este personal, además de la responsabilidad penal y civil por los posibles faltantes cuando los hubiere, dará derecho a LA EMPRESA a aplicar las sanciones correspondientes al trabajador de conformidad a lo establecido en el Código de Trabajo.

B. PROHIBICIONES:

1. Ejecutar actos que pongan en peligro la seguridad propia, la de sus compañeros de trabajo, o de terceras personas, así como las de los establecimientos, locales, talleres o lugares donde trabajen.
2. Faltar al trabajo sin justa causa o sin permiso del empleador.
3. Hacer colectas y promover o vender boletos o rifas y loterías no autorizadas



por LA EMPRESA dentro del establecimiento, local o lugar de trabajo y en horas de labor.

4. Marcar las tarjetas de tiempo de sus compañeros de trabajo.
5. 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.
6. Presentarse al trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia de drogas prohibidas por la ley.
7. 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.
8. 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 están destinados.
9. 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.
10. Abandonar el sitio de trabajo para retirarse de LA EMPRESA o para pasar al sitio de trabajo de otro compañero sin que sea absolutamente indispensable sea autorizado por el empleador.
11. Suspender sus labores sin causa justificada o sin permiso del empleador, aún cuando permanezca en su puesto, siempre que tal suspensión no se deba a huelga.
12. Alterar, trastocar o dañar, en cualquier forma los datos, artículos de programación informática, los archivos de soporte, los ordenadores o accesorios de informática.
13. Tomar de sus talleres, fábrica o dependencias, materias primas o elaboradas, artículos de programación informática, documentos, correspondencia, formularios, registros contables, útiles de trabajo, equipo otras propiedades de LA EMPRESA, sin la autorización del o su representante.
14. Emplear el equipo y útiles que le hubieren encomendado en usos que no sean de servicio de LA EMPRESA u objeto distinto de aquél a que están destinados.

15. Dedicarse a labores que signifiquen en cualquier forma una competencia y que ocasionen conflictos de intereses para las actividades de LA EMPRESA.
16. Laborar para cualquier otra EMPRESA en las vacaciones, periodos de licencias remuneradas y periodos de incapacidad.
17. Introducir o extraer del área de LA EMPRESA, bultos o paquetes sin previa autorización de su jefe inmediato. En caso de efectos personales que LOS TRABAJADORES deba llevar, se proveerá de un depósito adecuado para que LOS TRABAJADORES pueda guardarlos durante la jornada de trabajo. LA EMPRESA se reserva el derecho discrecional de revisar los paquetes y bultos que portan LOS TRABAJADORES o los vehículos que conduzcan para los efectos de cumplimiento de este reglamento.
18. Ingerir alimentos, durante las horas en que se deban desempeñar exclusivamente las labores de LA EMPRESA.
19. Realizar cualquier tipo de propaganda política o electoral en horas de trabajo, o dentro de los predios de LA EMPRESA.
20. Participar como prestamista o prestatario en operaciones de crédito, especialmente cuando se cobren intereses de usura.
21. Emplear los servicios de ayudantes auxiliares no contratados directamente y expresamente por LA EMPRESA.
22. Introducir o hacer cualesquiera cambios en los actuales métodos de trabajo, sin la autorización de LA EMPRESA.
23. Utilizar las instalaciones de LA EMPRESA para fines personales.
24. Contestar en forma descortés o amenazante a sus compañeros, jefe inmediato o personas visitantes de LA EMPRESA.
25. Distraerse en conversaciones ajenas al trabajo, leer novelas, revistas, periódicos o cualquier otro texto que cause entretenimiento.
26. Incurrir en actos de acoso sexual, según lo determine la Ley o la jurisprudencia de los tribunales de justicia.

ARTÍCULO 18:

Además de los derechos, deberes u obligaciones y prohibiciones contenidos en el presente Reglamento Interno, LOS TRABAJADORES de LA EMPRESA a quienes se les confíe el manejo de automóviles de propiedad de ésta, serán responsables por el vehículo y deberán observar lo siguiente:



1. Contar con la autorización del Jefe Inmediato, supervisor o unidad administrativa correspondiente, y portar la autorización y licencia adecuada para conducir vehículos de propiedad de la EMPRESA.
2. Cumplir estrictamente con los Reglamentos de Tránsito, normas de manejo defensivo y seguridad. Los conductores deberán someterse a exámenes psico-físico periódicamente o cuando así lo solicite LA EMPRESA, además de exámenes prácticos de manejo y un curso de manejo defensivo.
3. Devolver a las horas señaladas como fin de la jornada y horas de almuerzo, los vehículos a los estacionamientos señalados para estos fines por LA EMPRESA. Los vehículos de LA EMPRESA no deberán pernoctar en lugares distintos a los antes señalados.
4. Revisar el vehículo antes de ponerlo en marcha; Observar sus condiciones físicas y en caso de defectos solicitar de inmediato la reparación o corrección de cualquier defecto que pueda afectar la seguridad del vehículo, pasajeros del mismo y de terceros.

Todo conductor deberá informar a su jefe inmediato sobre los daños y defectos físicos y mecánicos o de seguridad, antes de usar el vehículo y será responsable de cualquier accidente que cause debido a su negligencia u omisiones debidamente comprobadas.

5. Queda prohibido hacer arreglos amigables en casos de accidentes o colisión, por lo que deberá dar parte a las autoridades correspondientes, quedando obligados a notificar de inmediato a su jefe o la unidad administrativa correspondiente. En caso de que el trabajador no diera parte a las autoridades competentes de cualquier colisión que sufra el vehículo, será responsable por tales daños.
6. De resultar condenado por negligencia o temeridad por autoridad competente en la conducción de vehículos, por colisión o vuelco, o cualquier otra infracción, acto o falta que dañe el vehículo, bienes de esta EMPRESA o de terceras personas, LOS TRABAJADORES estarán sujetos a sanciones, medidas disciplinarias, y deberá responder a LA EMPRESA por los daños ocasionados o por el importe de la prima del seguro del vehículo. LA EMPRESA no se hará responsable de las multas y sanciones que impongan las autoridades de tránsito a LOS TRABAJADORES.
7. Queda prohibido transportar en los vehículos personas ajenas a las labores de esta EMPRESA, a menos que se trate de un caso de urgencia o que tenga relación directa con la misión o trabajo que se ejecute u ordene por cuenta de LA EMPRESA o que sea autorizado por el Jefe Inmediato.

CAPITULO VII SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

ARTÍCULO 19:

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

1. LA EMPRESA establecerá una unidad de seguridad y salud ocupacional la cual podrá funcionar bajo la unidad de soporte, 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. LA EMPRESA dará cumplimiento al artículo 283 del Código de Trabajo, según el cual para la protección adecuada de la salud de LOS TRABAJADORES se adoptarán y se aplicarán las protecciones de medidas mínimas en los lugares de trabajo:
 - a. Que los desechos y residuos no se acumulen.
 - b. Que la superficie y la altura de los locales de trabajo sean suficientes para impedir aglomeración de LOS TRABAJADORES y para evitar obstrucciones causadas por maquinarias, materiales y productos.
 - c. Que existan alumbrado suficiente y adaptado a las necesidades del caso, ya sean natural, artificial o de ambas clases.
 - d. Que se provean instalaciones sanitarias y medios necesarios para lavarse, así como agua potables en lugares apropiados, en cantidad suficiente y condiciones satisfactorias.
 - e. Que se provean vestuarios para cambiarse de ropa al comenzar y terminar el trabajo.
 - f. Que se establezcan lugares apropiados para que LOS TRABAJADORES puedan consumir alimentos o bebidas en los locales de trabajo.
 - g. Que, en lo posible, se eliminen o reduzcan los ruidos y vibraciones perjudiciales a la salud de LOS TRABAJADORES, y



h. Que las sustancias peligrosas sean almacenadas en condiciones de seguridad.

4. El empleador tendrá la obligación de informar a sus trabajadores todo lo concerniente a la protección de la maquinaria y los instruirá sobre los peligros que entraña la utilización de las máquinas y las precauciones que deben observar. Deberá además colocar los dispositivos de protección para que puedan ser utilizados y LOS TRABAJADORES estarán obligados a cuidar y observar lo establecido sobre los dispositivos de protección que tenga la maquinaria.
5. LA EMPRESA tendrá uno o varios inspectores de seguridad industrial para velar por el cumplimiento de las normas de salud y seguridad ocupacional.
6. LA EMPRESA cuidará que todo trabajador desde el inicio de su relación de trabajo cuente con equipo de seguridad y reciba charlas de seguridad industrial, si la naturaleza de las labores correspondientes a su posición así lo hacen necesario.
7. LA EMPRESA llevará programas de seguridad industrial con los propósitos siguientes:
 - a. El reconocimiento de las áreas de peligro
 - b. La demarcación de las áreas de peligro con señales especiales.
 - c. Adiestramiento especial para efectuar los trabajos que por su naturaleza peligrosa lo requieran.
8. LOS TRABAJADORES que laboren en cavidades o cámaras subterráneas, túneles o canales, deberán hacerlo con el equipo necesario para la renovación del aire, botas y cualquier implemento requerido para su protección, los cuales serán suministrados por LA EMPRESA y programará que se dé mantenimiento periódico a las cámaras subterráneas, túneles y canales.
9. Todos LOS TRABAJADORES están obligados a usar el equipo de protección y seguridad y a tomar las debidas precauciones para la realización de las tareas a ellos encomendadas. La negación a usar el equipo protector será causa para una sanción disciplinaria de acuerdo a lo establecido en este reglamento.
10. A LOS TRABAJADORES que por las características de su trabajo estén clasificados como trabajadores expuestos a altos riesgos se les realizará un examen médico anual.
11. 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 adoptando las siguientes medidas:

- a. Que se reemplacen las sustancias, operaciones o técnicas nocivas, por otra inocua o menos nocivas.
- b. Que se impida el desprendimiento de sustancias nocivas y que se proteja a los trabajadores contra las radiaciones peligrosas.
- c. Que se ejecuten los trabajos peligrosos en locales o edificios separados en los que estén ocupados el menor número posible de trabajadores.
- d. Que se apliquen aparatos mecánicos para la evacuación o ventilación o cualquier otro medio apropiado para eliminar polvo, humo, gas, fibra, nieblas o los vapores nocivos, cuando no sea posible evitar la exposición de LOS TRABAJADORES a esas sustancias por cualquiera de los procedimientos anteriores; y,
- e. Que se provea a LOS TRABAJADORES de la ropa y del equipo, así como de cualquier otro medio de protección individual que fuere necesario, para protegerlos contra los efectos de los agentes nocivos. La ropa y el equipo individual de protección serán facilitados por el empleador, teniendo la obligación LOS TRABAJADORES de usarlos.

12. 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 50 kilogramos el peso de los sacos, bultos o cargas que por sí mismos lleven LOS TRABAJADORES, con una tolerancia de hasta un diez por ciento en los casos especiales que señale el reglamento.
- c. El transporte de pesos mayores deberá hacerse por medios mecánicos.

ARTÍCULO 20:

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



cambios o nuevos métodos de trabajo, al personal que ya esté laborando en áreas de alto riesgo.

CAPITULO VIII **DE LOS ASCENSOS Y VACANTES**

ARTÍCULO 21:

Todo trabajador tiene derecho de ascenso dentro de LA EMPRESA. Para estos efectos, y en igualdad de condiciones de eficiencia e idoneidad, LOS TRABAJADORES de planta que reúna los requisitos para el cargo tendrán preferencia para llenar las vacantes que ocurran en LA EMPRESA, respecto de trabajadores que no formen parte de empresa.

Al trabajador que haya sido ascendido a una posición superiormente clasificada se le reconocerá el salario de su nueva posición. Si el salario de EL TRABAJADOR es igual o superior a la posición clasificada, LA EMPRESA podrá efectuar un ajuste salarial compensatorio en virtud de las nuevas responsabilidades.

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



CAPÍTULO IX DE LAS AUSENCIAS

ARTÍCULO 22:

Son ausencias justificadas las que resulten de los siguientes hechos:

1. Enfermedad debidamente comprobada mediante certificado médico. El tiempo que dure la ausencia de LOS TRABAJADORES por enfermedad se remunerará con cargo al fondo de licencia por enfermedad de que trata el artículo 200 del Código de Trabajo. La presentación del certificado médico por parte de LOS TRABAJADORES lo hará a más tardar a los dos (2) días siguientes al reingreso a sus labores. LA EMPRESA se reserva el derecho de hacer examinar al trabajador, sin costo alguno para LOS TRABAJADORES, por un médico escogido por LA EMPRESA en caso de duda razonable.

A falta de presentación del certificado médico en los términos señalados en este numeral, bastará para que LA EMPRESA considere la ausencia como injustificada.

2. Duelo por muerte del cónyuge, o compañero (a) conviviente, padres, hijos, hermanos, nietos y abuelos por tres (3) días laborables.
3. Duelo por muerte de cuñados, suegros, sobrinos, primos, tíos, hasta por un (1) día laborable.
4. Matrimonio, hasta por tres (3) días laborables. LOS TRABAJADORES deberá entregar dentro de un plazo perentorio, copia del certificado de matrimonio al empleador.

EL TRABAJADOR deberá presentar a LA EMPRESA al finalizar la licencia por matrimonio e incorporarse a su trabajo en LA EMPRESA, copia del certificado de matrimonio, de no hacerlo así LA EMPRESA no tendrá responsabilidad sobre el pago de dicha licencia.

5. Nacimiento de un hijo, hasta por dos (2) días laborables a partir del alumbramiento. LOS TRABAJADORES deberán entregar copia del acta de nacimiento al empleador.
6. Permisos concedidos por el jefe inmediato, cuando circunstancias especiales así lo justifiquen, pero éste tiempo podrá ser compensado por LOS TRABAJADORES con posterioridad, mediante mutuo acuerdo con el jefe inmediato.
7. Asistencia al entierro de un compañero de su centro de trabajo, con autorización previa del empleador, cuando el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique o suspenda la prestación del servicio.

En cualquiera de los supuestos anteriores, LOS TRABAJADORES debe notificar con anticipación suficiente a su jefe inmediato, el motivo y la duración de su ausencia.



CAPITULO X DEL SALARIO

ARTÍCULO 23:

Salario es la retribución que el empleador debe pagar al trabajador con motivo de la relación de trabajo, y será convenido libremente entre LA EMPRESA y EL TRABAJADOR.

El salario se regirá por las siguientes reglas:

1. El salario estipulado debe ser proporcionado 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 o familia que él o ella autorice por escrito. Los pagos se realizarán cada dos semanas, serán pagaderos los días 14 y 29 de cada mes, según se establezca en el contrato de trabajo. En caso de que el día de pago coincida con un día no laborable, el pago se hará el día laborable inmediatamente anterior.
3. Los pagos antes indicados se podrán realizar mediante cheque o efectivo, de acuerdo a lo que determine LA EMPRESA. Igualmente, en caso de que EL TRABAJADOR acuerde con LA EMPRESA y así lo solicite, los pagos se podrán efectuar mediante el sistema de tarjeta de débito bancario o Tarjeta Clave, y para la cual EL TRABAJADOR deberá abrir una cuenta bancaria en el banco que le indicará LA EMPRESA.
4. Todo trabajador tiene derecho a la libre disposición de su salario. Se exceptúan las deducciones y retenciones autorizadas por la Ley.
5. El salario debe pagarse completo en cada periodo de pago. Para este efecto se entiende por salario completo el recibido durante las jornadas ordinarias y extraordinarias.
6. Es entendido que se aplicarán todas las normas protectoras relativas al salario establecido en el Código de Trabajo.
7. 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, trabajo extraordinario y en concepto de primas o comisiones.
8. LA EMPRESA podrá descontar del salario de EL TRABAJADOR, el tiempo que éste haya dejado de trabajar con motivo de tardanzas o ausencias.

injustificadas, limitándose al tiempo de la respectiva tardanza y/o ausencias injustificadas, sin perjuicio de las sanciones que le pueden acarrear tales faltas de acuerdo a este reglamento.



CAPÍTULO XI **DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS Y DE LA** **TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO** **SANCIONES DISCIPLINARIAS**

ARTÍCULO 24:

Correlativamente al deber de estimular a LOS TRABAJADORES al mejor cumplimiento de sus obligaciones, LA EMPRESA tiene la facultad de sancionar disciplinariamente al trabajador que no cumpla con los deberes y obligaciones establecidos en el Código de Trabajo, La Convención Colectiva o en el presente Reglamento Interno presente, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales que su falta pudiere causar.

Previa a la aplicación de una sanción disciplinaria, se oirá 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 tal que la sanción disciplinaria sea proporcional a la falta cometida.

Las medidas disciplinarias por el orden de gravedad, son las siguientes:

1. Amonestación Verbal:

Consiste en una reprensión verbal que se le hace personalmente al trabajador afectado. La aplicará el supervisor jerárquico o el jefe inmediato en casos de faltas leves que LOS TRABAJADORES cometan por primera vez y que no tengan otra sanción contemplada en el presente Reglamento Interno de Trabajo.

2. Amonestación por Escrito:

Consiste en una reprensión formal y por escrito que se le hace al trabajador por reincidencia en el mismo tipo de faltas sancionadas anteriormente o por faltas cuya gravedad así lo ameriten, dejando constancia en su historia laboral. Las violaciones a las estipulaciones consagradas en el Artículo 17 Literal A Numeral 4, 5, 8, 10, 14 y 20; Literal B Numeral 2, 7, 8, 9, 12 y 24 y en el Artículo 18 Numeral 3 se sancionarán con esta sanción.

3. Suspensión Temporal sin goce de salario:

Consiste en una suspensión de LOS TRABAJADORES a sus labores hasta por el término de tres (3) días sin derecho a salario, por comisión de faltas graves o por reincidencia en el mismo tipo de faltas sancionadas en el numeral anterior. El período de suspensión lo señalará, en todo caso el jefe inmediato de LOS TRABAJADORES afectado dejando constancia escrita en su historial. Las violaciones a las estipulaciones consagradas en el Artículo 17 Literal A Numeral 3, 9, 11, 13, 17 y 21; Literal B Numeral 1, 4, 5, 6, 15 y 26 y en el Artículo 18, Numeral 5 y 6 se sancionarán con esta sanción.

4. Despido de LOS TRABAJADORES por Causas Justificadas:

Consiste en la terminación de la relación laboral, imputable al trabajador por haber cometido alguna de las causales establecidas en el artículo 213, acápite A del Código de Trabajo, o por ser reincidente en el mismo tipo de faltas sancionadas

en el numeral anterior.

APLICACION DE LAS SANCIONES

ARTÍCULO 25:

Una vez aplicada la sanción disciplinaria corresponderá al Departamento de administración de personal o Recursos Humanos de LA EMPRESA, llevar los controles respectivos en el historial de LOS TRABAJADORES, efectuar los movimientos de personal correspondientes y hacer cumplir los trámites pertinentes para hacer efectivas las sanciones que disponga el presente Reglamento Interno.

Previamente a la aplicación de una sanción disciplinaria por parte de LA EMPRESA, EL TRABAJADOR tiene derecho de ser oído y de ser acompañado por un asesor designado por el Sindicato.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 del Código de trabajo, caduca en el plazo de dos (2) meses el derecho a despedir a un trabajador o para imponerle alguna sanción disciplinaria, o para que EL TRABAJADOR abandone justificadamente el empleo.

Este plazo comenzará a contarse desde que ocurrieron los hechos, o cuando estos constituyan delito, desde que el empleador o LOS TRABAJADORES tengan conocimiento de los mismos, sin que en ningún caso el plazo de caducidad pueda exceder del término de prescripción de la respectiva acción penal.

Si se tratase de autorización para despedir, el plazo de caducidad se contará desde la ejecutoria de la sentencia respectiva.

La imposición de una sanción disciplinaria al trabajador excluye la posibilidad de despedirlo o solicitar autorización de despido, con base en el mismo hecho. Ningún trabajador podrá ser sancionado dos (2) veces por la comisión de la misma falta.

Caduca en el plazo de dos meses el derecho a despedir a un trabajador o a imponerle alguna sanción disciplinaria, o para que el trabajador abandone justificadamente el despido. Este plazo comenzará a contarse desde que ocurrieron los hechos, o, cuando éstos constituyan delito, desde que el empleador o el trabajador tengan conocimiento de los mismos, sin que en ningún caso el plazo de caducidad pueda exceder del término de prescripción de la respectiva acción penal. Si se tratase de autorización para despedir, el plazo de caducidad se contará desde la ejecutoria de la sentencia respectiva.

ARTÍCULO 26:

TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO



LA EMPRESA no podrá dar por terminada la relación de trabajo por tiempo indefinido sin que medie alguna causa justificada de acuerdo a lo establecido en el artículo 213 del Código de Trabajo. Sin embargo, LA EMPRESA podrá aplicar el Régimen Especial de Terminación de la Relación Laboral Sin Causa Justificada, establecido en el Artículo 170 de la Ley 6 de 3 de febrero de 1997, en concordancia con el pago de la indemnización prevista en la Cláusula 77 de la Convención Colectiva suscrita entre las partes.

CAPITULO XII

DE LAS PETICIONES Y RECLAMOS Y COMITE DE EMPRESAS

ARTICULO 27:

Las peticiones y reclamos serán tramitados conforme al procedimiento siguiente:

1. Cualquier petición que tenga un trabajador debe presentarse en primer lugar al Jefe de Departamento en forme verbal o escrita dentro de un término no mayor de seis (6) días calendarios contados a partir de la fecha que motiva el reclamo. El Jefe del Departamento procurará resolver el asunto en un término de tres días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la formulación de la petición. El Jefe de Departamento comunicará al trabajador su decisión, tan pronto ésta tenga lugar.
2. En último lugar, a nivel interno de LA EMPRESA, conocerá de las peticiones o reclamos, por el respectivo Director, ante quien deberán formularse por escrito debidamente firmadas.

El respectivo Director procurará resolver el asunto planteado en un tiempo máximo de dos días hábiles, que contarán a partir del día siguiente al de su formulación. La decisión del Gerente Administrativo será comunicada al trabajador tan pronto haya tenido lugar.

Se entiende que cualquier problema puede quedar resuelto en cualquiera de los niveles arriba indicados.

ARTÍCULO 28:

En LA EMPRESA funcionará un único Comité de Empresa conformado paritariamente por dos (2) representantes del empleador y dos (2) representantes sindicalizados de la empresa, designados anualmente por el Sindicato respectivo.

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

Los representantes de LA EMPRESA serán designados y removidos libremente por el Gerente General de ésta. Los representantes de LOS TRABAJADORES serán designados por el Sindicato, en la forma y por el término de duración de conformidad con lo establecido en los estatutos 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 Convención Colectiva.

ARTÍCULO 29:

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 existir un tema cuya importancia o urgencia así lo requiera, siempre y cuando sus miembros así lo acuerden, o cuando lo soliciten LA EMPRESA O EL SINDICATO, por escrito, incluyendo en la solicitud los puntos a tratarse.
2. Para que exista quórum y se puedan tomar decisiones, se requerirá la presencia de todos sus miembros. No obstante, la ausencia de uno solo de sus miembros, no imposibilitará la reunión del comité, siempre y cuando haya sido citada previamente y se encuentren tres (3) miembros presentes. En este último caso, la parte representada con dos (2) de sus miembros solos tendrá derecho a un voto.
3. Los acuerdos o recomendaciones que tome el Comité de Empresa, en cada reunión, se documentarán mediante acta que firmarán sus miembros.
4. Las demás reglas de funcionamiento del Comité de empresa serán determinadas de común acuerdo, entre LA EMPRESA Y EL SINDICATO.

ARTÍCULO 30:

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

CAPITULO XIII

DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA, JEFATURAS Y SUPERVISION

ARTÍCULO 31:

Serán considerados trabajadores de confianza aquellos que desempeñan funciones de supervisión, gerencia y asesoría dentro de las diferentes posiciones en LA EMPRESA, aplicándose a estos las disposiciones que sobre el tema contenga el Código de Trabajo y la Convención Colectiva.



CAPITULO XIV **DISPOSICIONES FINALES**

ARTÍCULO 32:

Para las modificaciones de este Reglamento Interno de Trabajo será indispensable poner la solicitud respectiva en conocimiento del SINDICATO. Sin embargo, tratándose de la modificación de lo dispuesto de los ordinales No. 1,2,3 y 7 del Artículo 185 del Código de Trabajo será necesario el previo consentimiento del Sindicato de LA EMPRESA.

ARTÍCULO 33:

Este Reglamento Interno de Trabajo, será puesto en conocimiento de LOS TRABAJADORES de la EMPRESA DE GENERACION ELECTRICA FORTUNA, S.A. (EGE FORTUNA, S.A.), con por lo menos 15 días de anticipación a la fecha en que empezará a regir. Estará escrito, con caracteres fácilmente legibles y colocados permanentemente en lugar visible, luego de ser aprobado por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

ARTÍCULO 34:

Este Reglamento Interno de Trabajo, una vez sea aprobado por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, será parte integrante de los contratos de trabajo que tiene celebrados LA EMPRESA con sus respectivos trabajadores. Una vez entre regir el presente Reglamento, ningún trabajador podrá alegar falta de conocimiento de cualquiera de las estipulaciones del mismo.



Nuestros Valores:

Responsabilidad:

Cada uno de nosotros es responsable del éxito del grupo, a todos los niveles. Ponemos nuestra energía al servicio de las personas para mejorar su vida y hacerla más sostenible.

Innovación:

Vivimos y trabajamos con curiosidad, nos esforzamos por ir más allá de lo habitual y superamos nuestros temores, para abrir la energía a nuevos usos, tecnologías y personas. Aprendiendo de los errores igual que de los aciertos.

Confianza:

Actuamos de manera competente, honesta y transparente, para ganarnos la confianza de nuestros compañeros, clientes y colaboradores externos, valorando las diferencias individuales. A su vez, confiamos en su capacidad para crear valor y compartirlo.

Proactividad:

Nos hacemos cargo de nuestro trabajo en primera persona. Interpretamos continuamente los escenarios y retos mundiales para adelantarnos a los cambios, redefiniendo las prioridades si el contexto lo requiere.