

NOTA ACLARATORIA

En los siguientes numerales se describirá la forma adecuada para interpretar el nuevo proyecto de convención colectiva 2025-2027 SITIESPA- ENSA.

1. Las mejoras de forma en las cláusulas están en color verde.
2. Las mejoras de fondo en las cláusulas están en color azul.
3. **Las nuevas cláusulas están en formato negritas, excepto los números de la cláusula, ejemplo: CLÁUSULA No. 11: CAMPO DE APLIACIÓN.**

**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO
SITIESPA-ENSA 2025-2027**

INTRODUCCIÓN

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

La presente Convención Colectiva de trabajo es un instrumento de dialogo social que se funda en los principios laborales consagrados en la Constitución Política, las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo que regulan esta materia y los acuerdos de la Organización Internacional de Trabajo (OIT). El presente instrumento constituye un medio eficaz para contribuir al sostenimiento y desarrollo de los trabajadores pactada.

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

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

GLOSARIO

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

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

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

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

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

SITESPA: SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ELÉCTRICA Y SIMILARES DE LA REPÚBLICA DE PANAMÁ

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

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

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

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

ÁREA INHÓSPITA DE TRABAJO: Se entiende por área inhóspita aquella que no cuenta con los servicios básicos (acueductos, electricidad, facilidades sanitarias) o en su defecto falta uno (1) de las

tres (3) servicio Básico, y por área de difícil acceso aquellas cuyo alejamiento del centro urbano más próximo requiere un tiempo de recorrido superior de dos (2) horas, por vía terrestre (vehículo de doble tracción), fluvial o marítima.

INTERMEDIARIO: Es toda persona que contrata o interviene en la contratación de los servicios de otra y otras para ejecutar algún trabajo en beneficio de un empleador.

CONTRATISTA: No serán considerados como intermediario, sino como empleadores, los contratistas generales, contratistas especializados, que realicen obras, mantenimientos y comercialización en el sistema interconectado de energía eléctrica según la Ley 6 de 3 de enero de 1997, que con independencia de su clasificación realice de forma directa, que contraten los servicios de los trabajadores para la ejecución de trabajos, en beneficio directo de terceros, con capital, equipos y elementos propios.

SUBCONTRATISTA: Es toda persona natural o jurídica, que, con sus propios trabajadores y bajo su dirección realiza trabajo a favor de un tercero, denominado contratista general y especializado, en la ejecución de obras mantenimiento y comercialización o la prestación de un servicio, que cuenta con su mano de obra, capital, equipo, dirección, organización y los recursos financieros propios para realización de las obras, mantenimiento y comercialización en el sistema interconectado de energía eléctrica.

CALAMIDAD DOMÉSTICA: Situación de emergencia o desastre que afecta directamente al hogar o a la vida personal del empleado, como un incendio, falta de algún servicio público (agua, luz, gas, entre otro), inundación o enfermedad grave de un familiar.

SUSTITUCIÓN DEL EMPLEADOR: Proceso mediante el cual un empleador original es reemplazado por otro, generalmente debido a una fusión, adquisición o cambio en la estructura empresarial.

CASO FORTUITO: Evento imprevisible o inevitable que impide cumplir con las obligaciones laborales, como desastres naturales o accidentes.

TERCERIZACIÓN: Práctica empresarial en la cual una empresa contrata a otra para que realice ciertas actividades o servicios en su nombre, generalmente para reducir costos o aumentar la eficiencia.

EXTERNALIZACIÓN: Similar a la tercerización, implica subcontratar ciertas funciones o servicios a una empresa externa.

EXTERNALIZACIÓN ABUSIVA: Subcontratación de actividades esenciales o estratégicas de la empresa de manera excesiva o sin control, lo que puede llevar a problemas de calidad o dependencia excesiva de terceros.

MOVILIDAD FUNCIONAL: Cambio temporal o permanente en las funciones o tareas asignadas a un empleado dentro de la empresa.

MOVILIDAD FUNCIONAL HORIZONTAL: Cambio de funciones dentro del mismo nivel jerárquico o área de trabajo.

MOVILIDAD FUNCIONAL VERTICAL: Cambio de funciones que implica ascenso o descenso en la jerarquía organizativa.

TRASLADO: Cambio de lugar de trabajo de un empleado dentro de la misma empresa, generalmente a otra ubicación geográfica.

MOVILIDAD GEOGRÁFICA: Desplazamiento de un empleado a otra ubicación geográfica para realizar su trabajo.

FUERZA MAYOR: Circunstancias extraordinarias e imprevisibles que impiden el cumplimiento de un contrato laboral, como desastres naturales o situaciones de emergencia.

TELETRABAJO: Modalidad laboral que permite a los empleados realizar sus tareas desde un lugar fuera de las instalaciones de la empresa, generalmente desde su hogar, utilizando tecnologías de la información y comunicación.

OBLIGACIONES: Responsabilidades o deberes que un empleado debe cumplir según su contrato laboral o la legislación laboral vigente.

AUSENCIA: Estado de no estar presente en el lugar de trabajo durante el horario laboral.

AUSENCIA JUSTIFICADA: Ausencia del trabajo que está permitida y aceptada por el empleador, generalmente por razones médicas, familiares o legales.

AUSENCIA INJUSTIFICADA: Falta al trabajo sin una razón válida o sin el consentimiento del empleador.

LICENCIAS: Períodos de tiempo durante los cuales un empleado está autorizado a ausentarse del trabajo por razones específicas, como vacaciones, enfermedad o maternidad/paternidad.

LICENCIA SINDICAL: Permiso otorgado a un empleado por parte de un sindicato para participar en actividades sindicales.

PERMISO: Autorización temporal para ausentarse del trabajo por razones específicas.

PERMISO REMUNERADO: Ausencia del trabajo que es compensada económicaamente por parte del empleador.

PERMISO NO REMUNERADO: Ausencia del trabajo que no es compensada económicaamente por parte del empleador.

MUTUO ACUERDO O MUTUO CONSENTIMIENTO: Acuerdo entre el empleador y el empleado sobre ciertas condiciones laborales, como cambios en el horario o la ubicación del trabajo.

PROHIBICIONES: Restricciones o limitaciones impuestas por el empleador sobre ciertas actividades o comportamientos en el lugar de trabajo.

DÍA COMPENSATORIO: Día libre otorgado al empleado como compensación por trabajar en días festivos o realizar horas extras.

TRABAJO PLANEADO: Tareas o actividades laborales que se han organizado y programado con anticipación.

TRABAJO DE URGENCIA: Tareas o actividades laborales que requieren atención inmediata debido a su importancia o plazos ajustados.

DISPONIBILIDAD: Disposición del empleado para estar presente y cumplir con sus responsabilidades laborales cuando sea necesario.

URGENCIA: Situación que requiere una acción inmediata o una respuesta rápida.

EMERGENCIA: Situación crítica o de peligro que requiere atención inmediata y acciones para mitigar el riesgo.

REPRESENTANTE DEL EMPLEADOR: Persona designada por la empresa para actuar en su nombre en asuntos laborales o de negocios.

TRABAJADORES DE CONFIANZA: Empleados que ocupan posiciones que implican acceso a información confidencial o la toma de decisiones importantes para la empresa.

PROACTIVIDAD: Actitud o comportamiento orientado a tomar la iniciativa y anticiparse a problemas o situaciones futuras en el trabajo.

PRODUCTIVIDAD: Medida de la eficiencia con la que se utilizan los recursos para lograr resultados en el trabajo.

ANEXO: Documento adjunto a un contrato o acuerdo laboral que contiene información adicional o detalles específicos sobre ciertos aspectos del mismo.

TÍTULO PRIMERO DE LAS PARTES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

CAPÍTULO I DE LAS PARTES Y EL ÁMBITO DE APLICACIÓN

CLÁUSULA No. 1 LA DENOMINACIÓN, DOMICILIOS DE LAS PARTES.

Son partes de la presente Convención Colectiva de Trabajo:

Por una parte, **ELEKTRA NORESTE, S.A. (ENSA)**, que es una sociedad anónima organizada y existente de conformidad con las Leyes de la República de Panamá, inscrita en el Registro Público en

la Ficha 340439, Rollo 57983, Imagen 56, de la Sección de Micropelículas (Mercantil), con domicilio principal en la Ciudad de Panamá en el corregimiento Juan Diaz, Sector Santa María **BUSINESS DISTRICT, PH ENSA**, la cual se dedica a la actividad de distribución y comercialización de energía eléctrica, en adelante **LA EMPRESA**.

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

CLÁUSULA No. 2: RECONOCIMIENTO A LA EMPRESA

EL SINDICATO reconoce y acepta que LA EMPRESA tiene la libre dirección y administración de la totalidad de sus actividades, sin otras limitaciones que las establecidas en la Constitución Nacional, la Convención Colectiva, el Código de Trabajo, las Leyes Laborales de la República de Panamá y el Reglamento Interno de Trabajo.

CLÁUSULA No. 3: RECONOCIMIENTO AL SINDICATO

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

CLÁUSULA No. 4: RESPONSABILIDAD VIGENTE

Queda entendido que con fundamento en los principios generales del derecho de trabajo y de acuerdo con disposiciones laborales vigentes, la presente convención colectiva de trabajo es aplicable a las empresas clasificadas como contratistas generales, contratistas especializados y subcontratistas, que a la fecha de la firma de esta convención colectivo de trabajo realicen obras, mantenimiento de distribución, comercialización y actividades afines a LA EMPRESA ELEKTRA NORESTE, S.A. (ENSA), aunque posteriormente termine la relación contractual con LA EMPRESA ELEKTRA NORESTE, S.A. (ENSA)

No obstante, cuando una contratista general, especializada y subcontratista realiza trabajo de obras, mantenimiento de distribución, comercialización y actividades afines en el sistema interconectado de energía eléctrica LA EMPRESA ELEKTRA NORESTE, S.A. (ENSA) se le aplicará la presente convención colectiva de trabajo.

Asimismo, la convención colectiva de trabajo es aplicable a empresas clasificadas como contratistas generales, contratistas especializados y subcontratista, que mantenga unidad económica con LA EMPRESA ELEKTRA NORESTE, S.A. (ENSA) que se rijan por esta convención colectiva de trabajo.

CLÁUSULA No. 5: RESPONSABILIDAD SOLIDARIA

Los contratistas generales, contratistas especializados, y toda empresa que se le aplique lo dispuesto en los dos últimos párrafos de la CLÁUSULA No. 4: RESPONSABILIDAD VIGENTE, convienen en hacerse responsable en forma solidaria por sus subcontratistas de las obligaciones que le impone esta convención colectiva de trabajo y el Código de Trabajo, únicamente en la parte que le concierne por las obras, mantenimientos de distribución y comercialización realizados en el sistema interconectado de energía eléctrica según la Ley 6 de 3 de febrero de 1997.

Queda entendido que las obligaciones que adquieren el contratista general y contratista especializado, en esta convención colectiva de trabajo, no puede ser eliminadas con el mecanismo de subcontrato.

Será responsabilidad de LA EMPRESA ELEKTRA NORESTE, S.A. (ENSA), el contratista general, contratista especializado incluir en los subcontratos de obras, mantenimientos de distribución y comercialización, una cláusula que indique claramente las obligaciones que éstos deben cumplir emanadas de la presente convención colectiva de trabajo SITIESPA-

ENSA con relación a los trabajos que ejecuten (sistema de interconectado de energía eléctrica, Ley 6 de 3 de febrero de 1997).

Para tales efectos, LA EMPRESA ELEKTRA NORESTE, S.A. (ENSA) le comunicará al sindicato SITIESPA el inicio y terminación de su relación con cada uno de sus contratistas generales, contratistas especializados y subcontratistas.

CLÁUSULA No. 6: NORMAS DE CONTRATISTAS GENERALES, CONTRATISTAS ESPECIALIZADOS Y SUBCONTRATISTAS

Con el propósito de subsanar las situaciones de conflicto que se pueden producir entre La EMPRESA ELEKTRA NORESTE, S.A. (ENSA) y EL SINDICATO SITIESPA con relación al uso de contratistas generales, especializados y subcontratistas y el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de los mismos, las partes acuerdan las siguientes medidas:

1. La EMPRESA ELEKTRA NORESTE, S.A. (ENSA) elaborará un modelo de subcontrato típico en la cual se incluirán las cláusulas de la convención colectiva de trabajo relativa a la responsabilidad solidaria que asume LA EMPRESA con relación a las obligaciones laborales de los subcontratistas, contratistas generales y especializado.

2. La empresa que se rija por la presente Convención colectiva de trabajo incluirá en su respectivo subcontrato una cláusula específica donde se establezca la responsabilidad solidaria frente a las obligaciones laborales de sus subcontratistas.

3. La empresa que se rija por la presente convención colectiva de trabajo deberá utilizar subcontratistas que están debidamente registrado como empleadores en la Caja de Seguro Social y que cuenten con su respectivo número patronal, y deberán contar con su respectivo registro único de contribuyente (RUC) y Dígito verificador (DV).

4. Queda establecido que EL SINDICATO SITIESPA o el trabajador afectado deberá reclamar en principio al subcontratista, el incumplimiento de la convención colectiva de trabajo, en lo referente al pago de las cuotas de la caja de seguro social, el pago del impuesto sobre la renta descontado a los trabajadores a la Dirección General de Ingreso, la cancelación de las prestaciones laborales y convencionales adecuadas a sus trabajadores. A falta de cumplimiento del subcontratista, se aplicará la responsabilidad solidaria, de acuerdo con lo establecido en la CLÁUSULA NO. 5: RESPONSABILIDAD SOLIDARIA.

5. Los subcontratistas que descuenten a sus trabajadores la cuota obrero-patronal, cuota sindical ordinaria y extraordinaria, póliza colectiva de vida, el impuesto sobre la renta y otro descuento autorizado deberán remitir el importe a la entidad, empresa u organización correspondiente.

En caso de incumplimiento de esta obligación, las contratistas generales, especializadas y subcontratista que se le aplique lo dispuesto en los dos últimos párrafos de la CLÁUSULA NO. 4: RESPONSABILIDAD VIGENTE adoptará de inmediato las medidas administrativas pendientes.

De igual forma, el incumplimiento de las disposiciones legales y convencionales por parte de las contratistas generales, especializados y subcontratistas, faculta al trabajador o EL SINDICATO SITIESPA a hacer las reclamaciones directas a los contratistas generales, especializados y subcontratistas que se le aplique lo dispuesto en los dos últimos párrafos de la "CLÁUSULA NO. 4: RESPONSABILIDAD VIGENTE" y éstos deberán cumplir con dicha obligación.

6. Para todos los efectos legales, los contratistas generales, especializados y subcontratistas que no cuenten con número obrero-patronal de la Caja de Seguro Social, registro único de contribuyentes y Dígito Verificador (DV), los trabajadores de los mismo se considerarán como trabajadores de LA EMPRESA ELEKTRA NORESTE, S.A. (ENSA) que se le aplique los dispuesto en los dos últimos párrafos de la "CLÁUSULA NO 4: RESPONSABILIDAD VIGENTE".

7. LA EMPRESA ELEKTRA NORESTE, S.A. (ENSA) las contratistas generales, contratistas especializadas y subcontratistas que se le aplique la dispuesto en los dos últimos párrafos

de la CLÁUSULA NO. 4: RESPONSABILIDAD VIGENTE, comunicará por escrito al sindicato SITIESPA el inicio y la terminación de cada subcontrato.

Con el propósito de facilitar la debida aplicación de esta cláusula, el sindicato SITIESPA o el trabajador afectado se compromete a comunicar y sustentar al contratista las reclamaciones que haya formulado al contratista general, especializado y subcontratista del incumplimiento de las obligaciones derivadas de la convención colectiva de trabajo o de la Ley por parte de estos últimos.

CLÁUSULA No. 7: INTERMEDIARIO

Es toda persona que contrata o interviene en la contratación de los servicios de otra y otras para ejecutar algún trabajo en beneficio de un empleador.

No serán considerados como intermediario, sino como empleadores, los contratistas generales, contratistas especializados y subcontratistas que contraten los servicios de trabajadores para que ejecuten los trabajos, en beneficio directo de terceros, con capital, equipo, dirección y elementos propios. No obstante, el beneficiario directo de los trabajos prestados; obras, mantenimientos de distribución y comercialización serán solidariamente responsable con el contratista general, contratista especializado y subcontratista y demás empresas establecidas, del cumplimiento de las obligaciones pendientes a favor de los trabajadores, aun cuando el subcontrato fuere expresamente prohibido en el negocio jurídico celebrado entre beneficiario y contratista general, especializado y subcontratista.

En todo caso, las contratistas generales, contratistas especializados, subcontratistas que se le aplique lo dispuesto a los dos últimos párrafos de la CLÁUSULA NO. 4: RESPONSABILIDAD VIGENTE y LA EMPRESA ELEKTRA NORESTE, S.A. (ENSA) será solidariamente responsable con todos los subcontratos de las obligaciones que éstos tuvieran pendientes con los trabajadores.

CLÁUSULA No. 8: CUMPLIMIENTO DE LA CONVENCIÓN

Las partes convienen en que la empresa que incurran en los hechos previstos en el artículo 92 del Código de Trabajo, faculta a EL SINDICATO SITIESPA para exigir igualmente el cumplimiento de la convención colectiva de trabajo, a los accionistas, socios o miembros.

CLÁUSULA No. 9: CAMPO DE APLICACIÓN

La presente Convención Colectiva de Trabajo se aplica a todos los trabajadores de LA EMPRESA, [contratados directamente \(los contratistas generales, contratistas especializados, intermediarios y subcontratistas\)](#) por esta, conforme a los artículos 404 y 405 de la legislación laboral vigente, en todos los establecimientos y centros de trabajo de LA EMPRESA, dentro del territorio nacional, con excepción de los trabajadores de confianza establecidos en la Convención Colectiva.

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

CLÁUSULA No. 10: ALTERACIÓN DE LA ESTRUCTURA JURÍDICA O ECONÓMICA DE LA EMPRESA

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

1. La alteración o la sustitución no afectarán las relaciones de trabajo existentes, en perjuicio de los trabajadores.
2. Sin perjuicio de la responsabilidad legal entre ambos, conforme al derecho común, en todo caso el empleador sustituido será solidariamente responsable con el nuevo empleador, por las obligaciones derivadas de los contratos o de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de un año, contado a partir de la fecha de notificación a que se refiere el ordinal siguiente. Concluido este plazo, la responsabilidad subsistirá únicamente para el nuevo empleador.
3. La sustitución debe notificarse por escrito a los trabajadores y al Sindicato, a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes a la fecha de la sustitución.

4. La inexistencia de la notificación mantendrá la responsabilidad solidaria de los empleadores hasta tanto se haga la notificación correspondiente.
5. En ningún caso afectarán los derechos y acciones de los trabajadores, ni alterarán la unidad del empleador, el fraccionamiento económico de la empresa en la que presten sus servicios, ni los contratos, arreglos o combinaciones comerciales que tiendan a disminuir o distribuir las responsabilidades del empleador.
6. Cuando el patrimonio de la empresa haya sido transferido a un tercero por acto arbitrario, judicial o de otra naturaleza, que haya sido posteriormente declarado ilegal o inconstitucional, no se causará continuidad de empresa, ni sustitución de empleador y el beneficiario de dicho acto será el único responsable por las consecuencias jurídicas derivadas de los actos, contratos o de la Ley, que tuvieron lugar entre la fecha en que se transfirió el patrimonio y la fecha en que éste haya sido restituido a su legítimo dueño, salvo en caso de simulación o fraude en beneficio de quien traspasó dicho patrimonio.

El beneficiario del acto arbitrario responderá a la satisfacción de los pasivos causados durante el periodo correspondiente con el patrimonio por él adquirido o producidos luego del inicio de su gestión y con lo de sus accionistas y directores, si los hubiere, solidariamente.

CLÁUSULA No. 11: REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR Y TRABAJADORES DE CONFIANZA

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

Gerente General
Presidentes
Vicepresidentes
Directores
Gerentes
Asesores Legal
Jefes
Asistentes Administrativas de Gerencias General

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

En los casos que LA EMPRESA le aplique una de la cláusula de la presente convención colectiva de trabajo a los trabajadores (as) descritos en el primer párrafo, LA EMPRESA está obligada a descontar la cuota sindical según los artículos 404 y 405 del Código de Trabajo.

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

CLÁUSULA No. 12: NORMAS APLICABLES A LA RELACIÓN DE TRABAJO

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

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

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

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

TÍTULO SEGUNDO

DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

CAPÍTULO I

DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO ENTRE LA EMPRESA Y SUS TRABAJADORES

CLÁUSULA No. 13: OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

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

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 del empleador, los secretos técnicos y comerciales, así como los de asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.
4. Presentarse siempre al trabajo en aceptables condiciones mentales y físicas para ejecutar las labores propias de su contrato de trabajo.
5. Observar buenas costumbres durante la prestación del servicio.
6. Conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les hubieran entregado para trabajar, no siendo responsables por el deterioro de estos objetos originado por el uso, desgaste natural, caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción.
7. Prestar los servicios de auxilio requeridos cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas, sus compañeros de trabajo, o el establecimiento donde presten el servicio.
8. Observar las disposiciones del 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, Convención Colectiva y el Reglamento Interno, para la seguridad y protección personal de los trabajadores.
9. Someterse al solicitar su ingreso en el trabajo, durante éste, si lo ordena así el empleador o las autoridades competentes, a un reconocimiento médico para comprobar que no padece enfermedad transmisible contagiosa, que no consume drogas prohibidas por la Ley, ni sufre de trastornos psíquicos que pudieran poner en peligro la seguridad de sus compañeros o los equipos e instalaciones del empleador.
10. Dar aviso inmediato al empleador o a sus representantes de cualquier hecho o circunstancia que pueda causar daño o perjuicio a la seguridad de sus compañeros o a los equipos e instalaciones de la empresa.
11. Acudir a los centros de rehabilitación que, de común acuerdo, les indiquen el empleador y el sindicato para ser atendidos por enfermedades transmisibles o contagiosas y someterse a pruebas para comprobar que no consumen drogas prohibidas por la ley, ni sufren de trastornos psíquicos.

B. PROHIBICIONES:

1. Ejecutar actos que pongan en peligro la seguridad propia, la de sus compañeros de trabajo, o de terceras personas, así como la de los establecimientos, locales, talleres o lugares donde trabajan.
2. Faltar al trabajo sin causa justa o sin permiso del empleador.
3. Tomar de los establecimientos o de sus dependencias, materiales, artículos de programación informática, útiles de trabajo, materias primas, equipo u otras propiedades del empleador, sin la autorización de éste o su representante.
4. Presentarse al trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia de drogas prohibidas por la ley.
5. Presentarse al lugar de trabajo sin informarle al empleador sobre el uso de medicamentos recetados por un facultativo, con la advertencia de que pueden producir somnolencia o afectar su coordinación motora.
6. Emplear el equipo que se le hubiera encomendado en usos que no sean del servicio de la empresa u objeto distinto de aquel al cual están destinados.
7. Portar armas durante las horas de trabajo. Se exceptúan las punzantes o punzo cortantes que formen parte de las herramientas o útiles autorizados por el empleador y las que porten los trabajadores encargados de la seguridad, para quienes se haya obtenido permiso especial de la autoridad competente.

8. Efectuar colectas no autorizadas por el empleador y promover o vender boletas de rifas y loterías dentro del establecimiento, local o lugar de trabajo y en horas laborables.
9. Suspender sus labores sin causa justificada o sin permiso del empleador, aun cuando permanezcan en su puesto, siempre que tal suspensión no se deba a huelga. Se exceptúan los casos en los cuales el trabajador no puede iniciar la ejecución del trabajo contratado, por causas imputables a su empleador.
10. Alterar, trastocar o dañar, en cualquier forma, los datos, artículos de programación informática, los archivos de soporte, los ordenadores o accesorios de informática.
11. Incurrir en actos de acoso sexual, según lo determine la ley.

CLÁUSULA No. 14: OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LA EMPRESA

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

A. OBLIGACIONES:

1. Darle ocupación efectiva al trabajador conforme las condiciones convenidas.
2. Pagar a los trabajadores los salarios devengados, a más tardar los días quince (15) y treinta (30) de cada mes, o el día hábil anterior, así como las prestaciones e indemnizaciones correspondientes, de conformidad con la presente Convención Colectiva de Trabajo y normas laborales.
3. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, los cuales serán de buena calidad e idóneos para el trabajo y los repondrá tan pronto como dejen de ser eficientes.
4. Proporcionar local seguro para guardar los objetos del trabajador que deban necesariamente permanecer en el lugar donde preste el servicio, y que los centros de trabajo tengan facilidades de estacionamiento.
5. Permitir y facilitar la inspección y vigilancia de las autoridades administrativas y judiciales de trabajo, que se deban practicar en la empresa, establecimiento o negocio.
6. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltratarlos de palabra o de obra y de cometer en su contra actos que pudieran afectar su dignidad.
7. Adoptar las medidas higiénicas y de seguridad, y cualesquiera otras que prescriban las autoridades competentes en la instalación y operación de los establecimientos, talleres, oficinas y demás lugares donde deba ejecutarse las labores.
8. Tomar las medidas indispensables y las prescritas por las autoridades para prevenir accidentes en el uso de maquinarias, instrumentos o materiales de trabajo y enfermedades profesionales, y mantener una provisión de medicinas y útiles indispensables para la atención inmediata de los accidentes que ocurran.
9. Proveer el número suficiente de sillas o similares para los trabajadores, de acuerdo con la naturaleza del trabajo, según lo determinen las autoridades médicas de salud ocupacional o de la Caja de Seguro Social.
10. Fijar en lugar visible del establecimiento, taller, negocio u oficina, el horario de trabajo, la división de la jornada, los turnos y los días de descanso semanal, y los nombres de los trabajadores en uso de vacaciones. LA EMPRESA publicará los listados de turnos con un mínimo de cinco (5) días laborables antes del cambio de mes.
11. Llevar un registro en que consten: el nombre, la edad, el sexo, la nacionalidad, el salario, las horas de trabajo, especificándose las horas extraordinarias trabajadas, y las fechas de los períodos de vacaciones y la remuneración percibida, de cada trabajador. Este registro estará sujeto a la inspección, en cualquier tiempo, de las autoridades del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.
12. Preferir en igualdad de circunstancias, de eficiencia e idoneidad, a los trabajadores de mayor antigüedad, a los panameños respecto de quienes no lo sean, y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén. Esta norma se aplicará en todo caso de vacantes permanentes o transitorias o de ascenso en la empresa, y se entenderá sin perjuicio de lo pactado en esta Convención Colectiva.
13. Expedir en papel común y gratuitamente al trabajador, cuantas veces tenga necesidad, durante y a la terminación de la relación laboral, un certificado en que conste el tiempo de servicio, la clase de trabajo o servicios prestados y el salario percibido, y demás datos propios que el trabajador solicite que consten en el registro correspondiente.
14. Aplicar con los representantes de EL SINDICATO para el procedimiento de formalización de quejas por parte de los trabajadores, el formulario que para tal propósito han elaborado las partes en el Comité de Empresa.

15. Conceder a los trabajadores licencias no remuneradas para el desempeño de una comisión o cargo público por un término no menor de seis (6) meses ni mayor de dos (2) años, conservando el derecho al reintegro dentro del plazo fijado, con todos los derechos de su respectivo contrato. En los casos de cargos públicos de elección popular la licencia será por el término que dure el cargo.
16. Conceder a los directivos y a los representantes de EL SINDICATO licencia no remunerada para el desempeño de una comisión sindical hasta por el término de cinco (5) años, conservando también el derecho de reintegro dentro del plazo fijado, con todos los derechos derivados de sus respectivos contratos.
17. Respetar a los trabajadores afiliados a EL SINDICATO.
18. LA EMPRESA, con el fin de facilitar el desarrollo de las actividades sindicales, conforme lo dispone el artículo 128, numeral 23 del Código de Trabajo, proporcionará a EL SINDICATO lugares dentro de la empresa para que éstos puedan ventilar asuntos laborales con los trabajadores, siempre que no se afecte la ejecución o actividad normal de la empresa. LA EMPRESA por su parte hará los arreglos necesarios para permitir que EL SINDICATO pueda reunirse para ventilar dichos asuntos laborales y se abstendrá de realizar actividades que limiten o afecte el derecho del sindicato de ejecutar actividades relacionadas con su gestión sindical.
19. Efectuar los descuentos de los salarios, ordenados o permitidos por la Ley.
20. Proporcionar al trabajador una relación detallada que le permita verificar la exactitud de los cálculos y los pagos que se efectúen. Cuando el salario del trabajador contenga el pago de sus horas extraordinarias y los recargos aplicables, LA EMPRESA establecerá en el comprobante de pago fecha y horas extra laborado, el porcentaje del pago de la hora extras y su rata por horas, además, le brindará la información requerida, así como una ampliación de la misma en caso de ser solicitada por el trabajador.
21. Cubrir las vacantes producidas en la empresa, debido a causas diferentes a la eliminación del puesto, o por razón de renuncias y traslados, en atención a sus necesidades.
22. Permitir, según las circunstancias de la prestación de servicio y sin menoscabo de la ejecución del trabajo, actividades a favor de EL SINDICATO en los locales de trabajo, siempre que sean de carácter sindicalista.
23. Dar protección material a la persona y bienes del trabajador.
24. Proporcionar a los trabajadores adecuadas condiciones de trabajo de acuerdo con las prácticas locales, el uso y la costumbre en LA EMPRESA, los adelantos técnicos y las posibilidades económicas de LA EMPRESA.
25. Permitir a los trabajadores faltar a sus labores por graves calamidades domésticas debidamente comprobadas, o para desempeñar cualquier comisión sindical, o para asistir al entierro de sus compañeros que fallezcan, siempre que avisen con la debida oportunidad a su jefe inmediato o a Recursos Humanos. En los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no será tal que perjudique o suspenda la marcha del centro de trabajo.
26. Permitir que las contribuciones sindicales se recauden por los representantes sindicales autorizados para ello, en el lugar y hora de pago.
27. Desarrollar, conjuntamente con EL SINDICATO, medidas tendientes a prevenir el consumo de drogas prohibidas por la Ley y el alcoholismo.
28. Suministrar gratuitamente a los trabajadores los accesorios que necesiten para el mejor desempeño de sus labores, como botas, cascós, guantes, vestimentas especiales, u otros implementos similares cuando así lo exijan las necesidades de servicio y las disposiciones, reglamentos e instrucciones sobre higiene, sanidad y seguridad en el trabajo, y cuando por la naturaleza de las labores de los trabajadores requieran uniformes especiales. En los casos en que LA EMPRESA exija a los trabajadores el uso de uniforme, los mismos serán entregados y reemplazados gratuitamente, en cantidad y calidad adecuada, las veces que sea necesario por desgaste natural, el uso de los mismos, deterioro visible sin culpa del trabajador o por mala confección del proveedor. Igualmente, LA EMPRESA repondrá los anteojos de los trabajadores que, sin culpa comprobada de su parte, sufriesen daños con motivos de la prestación del servicio.
29. Revisar los equipos, útiles, herramientas, instrumentos y accesorios que necesiten los trabajadores para el mejor desempeño de sus labores, al igual que el equipo de seguridad. Los equipos de seguridad para trabajos de alto riesgo deberán también revisarse. De haberse deteriorado o extraviado los aludidos implementos, deberá gestionar su efectiva reposición en forma inmediata sin costo alguno para el trabajador, a menos que dicha pérdida, daño o extravío del equipo, útil, herramienta, instrumento o accesorio se deba a causas imputables al trabajador o a negligencia, mal uso o pérdida o abandono, LA EMPRESA tendrá el derecho de obtener del trabajador el pago del valor registrado en libros del equipo, útiles, herramienta y accesorios, tomando en cuenta la depreciación. Para la determinación de la imputabilidad, o de hurto o robo de tales equipos o herramientas, en cada caso en particular, LA EMPRESA tomará en consideración el lugar y áreas donde se desempeñen las labores.
30. LA EMPRESA concederá permiso remunerado por jornada parcial al trabajador que, mediante aviso previo y comprobación posterior, tenga necesidad de atender citas de control médico para su cuidado personal.

31. En aquellos casos en que el trabajador tenga un hijo o hijastro (declarado ante LA EMPRESA) discapacitado o que padezca de alguna enfermedad crónica o degenerativa, éste deberá solicitar el permiso con antelación suficiente el cual podrá ser concedido por parte de LA EMPRESA, comprometiéndose el trabajador a presentar el comprobante que acredite la debida atención médica, acorde a los parámetros establecidos en la Ley No. 42 de 1999 y sus modificaciones.
32. LA EMPRESA otorgará el tiempo necesario a las personas con discapacidad, padres, madres o parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, tutor o persona autorizado por el representante legal de la persona con discapacidad para acompañarles a las citas, tratamientos requeridos o actividades educativas relacionadas con la condición de discapacidad y que requiera acompañamiento para la persona con discapacidad, sin afectar sus derechos laborales, acorde a los parámetros establecidos en la Ley No. 42 de 1999 y sus modificaciones. Para hacer uso de este derecho, el trabajador deberá solicitar con anticipación los permisos a LA EMPRESA y presentarle constancia de asistencia a los tratamientos y a las actividades.
33. Reconocer el derecho de ascenso del trabajador dentro de la empresa. Para estos efectos, y en igualdad de condiciones de eficiencia e idoneidad, el trabajador de planta tendrá preferencia para llenar las vacantes que se produzcan en la empresa, respecto de trabajadores que no formen parte de la empresa.
34. Notificar por escrito al trabajador el remplazo y las funciones correspondientes cuando por razones del servicio el mismo reemplace a otro, y enviar a su archivo personal, copia de la notificación y una constancia al trabajador.
35. Establecer un procedimiento equitativo, confiable y práctico para investigar los reclamos presentados en relación con el acoso sexual y la aplicación de las sanciones correspondientes, procedimiento que debe ser de conocimiento de los trabajadores.
36. En los casos de remodelaciones en los centros de trabajo, LA EMPRESA tomará las medidas y cuidados necesarios para no afectar la salud de los trabajadores y de los clientes. De igual manera, en la medida en que LA EMPRESA deba desarrollar fumigaciones o alguna actividad de mantenimiento que contenga concentración de sustancias tóxicas que pudiesen derivar en una afectación directa a la salud de los trabajadores, LA EMPRESA gestionará para que éstos se realicen fuera de la jornada laboral.
37. Establecer programas de capacitación para actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades técnicas del trabajador, a fin de mejorar su productividad y eficiencia, y los trabajadores deberán participar de los mismos cuando éstos se ofrezcan durante sus respectivas jornadas de trabajo.
38. Facilitar a los representantes sindicales cuando alguno de ellos tenga que realizar una actividad propia de su cargo, en su respectivo centro de trabajo, en horas laborables, siempre y cuando lo notifiquen a su jefe inmediato y no se afecte la ejecución del trabajo contratado. Con la relación a la afectación de la ejecución del trabajo contratado, LA EMPRESA, realizará la acción de personal para que el representante sindical cumpla con la actividad propia de su cargo.
39. **EL EMPLEADOR** se obliga a cumplir fielmente con lo dispuesto en los artículos 94 y 95 del Código de Trabajo. Cualquier situación existente al entrar en vigencia de esta Convención Colectiva de Trabajo, será enteramente rectificada dentro de los tres meses siguientes. Igualmente, **EL EMPLEADOR** se obliga a dar debido cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto Ejecutivo 17 de 20 de mayo de 2009; en el Decreto Ejecutivo 19 de 20 de mayo de 2009; en el Decreto Ejecutivo 24 de 5 de junio de 2008; y, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Ejecutivo 18 de 20 de mayo de 2009, a no celebrar acuerdos colectivos con grupos no organizados de trabajadores.
40. **EL EMPLEADOR** se obliga a no externalizar mediante contratistas o subcontratistas la prestación de servicios que sean parte del giro o núcleo ordinario y principal de su actividad. En consecuencia, se obliga a hacer los ajustes necesarios dentro de los seis primeros meses de vigencia de esta Convención colectiva de trabajo.
41. Es obligación de la empresa defender y representar legalmente a los trabajadores que sean demandados o agredidos físicos y/o verbalmente por cumplir sus funciones laborales.

B. PROHIBICIONES:

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

1. Despedir a los trabajadores o tomar cualquier otra represalia contra ellos, con el propósito de impedirles o como consecuencia de demandar el auxilio de las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento y aplicación de las leyes laborales.
2. Inducir o exigir a sus trabajadores la adquisición de artículos y la utilización de servicios en determinados establecimientos o personas.

3. Exigir o aceptar dinero, especie o víveres de los trabajadores, como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general.
4. Obligar a los trabajadores, ya sea por coacción o por cualquier medio, o constreñirlos para que se afilien o no a un determinado sindicato o influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas.
5. Obligar a los trabajadores, por cualquier medio, a retirarse de EL SINDICATO o a que voten por determinada candidatura en las elecciones de Directivos o Representantes Sindicales de EL SINDICATO.
6. Retener, por su sola voluntad, las herramientas u objetos del trabajador, ya sea como indemnización, garantía o a cualquier otro título.
7. Hacer colectas o suscripciones entre los trabajadores.
8. Portar armas en los lugares de trabajo, excepto en los casos en que estén facultados por la autoridad competente y que la EMPRESA así lo haya autorizado en razón de sus funciones.
9. Dirigir los trabajos en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas prohibidas por la ley.
10. Ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos del trabajador.
11. Imponer a los trabajadores sanciones que no estén previstas en la ley o en el reglamento interno de trabajo vigente.
12. Establecer listas negras, índices o prácticas que puedan restringir las posibilidades de colocación a los trabajadores o afectar su reputación. En tal sentido, LA EMPRESA se obliga a expedir una certificación de trabajo, durante y aun a la terminación de la relación laboral, en donde conste el tiempo de servicio, los servicios prestados y el salario percibido.
13. Exigir la realización de trabajos que pongan en peligro la salud o la vida de los trabajadores, que no sean los propios de la naturaleza de la prestación del servicio.
14. Deducir del salario de sus trabajadores alguna parte para beneficio propio o para cubrir el pago de vacaciones o cualquier otra prestación, o efectuar cualquier otra deducción no autorizada por las leyes. Es entendido que podrán hacerse deducciones pactadas en la Convención Colectiva de Trabajo, siempre que sean de aquellas previstas en la Ley.
15. Realizar actos de acoso sexual, según lo determine la Ley o la jurisprudencia de los tribunales de justicia.
16. Permitir que un trabajador labore con evidentes quebrantos de salud o en notorio estado resultante de bebidas alcohólicas, drogas o medicamentos que resten capacidad física y mental.
17. Dejar sin ocupación efectiva al trabajador en la actividad o función para la cual fue nombrado o contratado, según lo dispone la ley y la presente Convención Colectiva.
18. Intervenir en los asuntos internos de EL SINDICATO o practicar discriminación contra sus miembros por el solo hecho de su afiliación a la organización sindical.
19. Aplicar las sanciones a los trabajadores que durante su tiempo libre realicen cualquier trabajo fuera de la EMPRESA, siempre y cuando estos no sean en perjuicio de LA EMPRESA o que con su ejecución generen conflictos de intereses con LA EMPRESA.
20. La realización de actos de injerencia directa o indirectamente con el objeto de promover o controlar al sindicato de trabajadores, la renuncia o afiliación a un sindicato ajeno al que ya esté afiliado el trabajador.
21. Cometer actos de persecución o despido a los directivos y/o representantes sindicales del SINDICATO por cumplir sus funciones inherentes al cargo para el cual fueron elegidos.
22. Proceder o ejercer alguna sanción disciplinaria en contra de cualquier trabajador en uso de licencia sindical.
23. Despedir a trabajadores que se encuentren en las circunstancias descritas en la Ley 59 de 4 de enero de 2006 (Gaceta 25,457), sin cumplir con los trámites y requisitos establecidos en la norma antes indicada.

CLÁUSULA No. 15: CONTRATOS DE TRABAJO:

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

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

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

CLÁUSULA No. 16: DURACIÓN DE LOS CONTRATOS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Cuando se trate de ocupaciones o plazas permanentes requeridas para el desarrollo de una nueva actividad en la empresa. En estos casos, si la sucesión de contratos se prosigue por más años, se entiende que el contrato es indefinido desde el primero de ellos.

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

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

CLÁUSULA No. 17: SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

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

CLÁUSULA No. 18: MODIFICACIÓN A LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Las condiciones de trabajo podrán ser modificadas:

- a. Por la presente Convención Colectiva y con las limitaciones previstas en el Código de Trabajo.
- b. Por el mutuo consentimiento entre las partes, siempre que conste por escrito y no implique renuncia de derechos. El trabajador tiene el derecho a ser asistido y acompañado por EL SINDICATO.
- c. Por producirse una emergencia nacional o regional, y por el término de su duración;
- d. Por cambios en los sistemas de producción o por implementación de nuevos procesos tecnológicos.

En estos casos, se permitirá la alteración, siempre y cuando no implique una disminución, renuncia, dejación o adulteración de los derechos reconocidos a favor del trabajador.

CLÁUSULA No.19: JORNADAS DE TRABAJO

- a. Las jornadas de trabajo se regirán por las siguientes reglas:

1. La duración máxima de la jornada diurna es de **siete y media (7 ½) horas** diarias, la semana laborable correspondiente es de **treinta y siete y media (37 ½) horas**.
2. La duración máxima de la jornada nocturna es de **seis y media (6½) horas** y la semana laborable correspondiente es de **treinta y dos y media (32½) horas**.
3. La duración máxima de la jornada mixta es de **siete (7) horas** y la semana laborable correspondiente es de **treinta y cinco (35) horas**.

El trabajo en **seis y media (6½) horas** nocturnas, **siete y media (7 ½) horas diurnas** y **siete (7) horas** de la jornada mixta se remunerarán como ocho (8) horas de trabajo, para lo efectos del cálculo de salario.

LA EMPRESA podrá establecer jornadas especiales que no excederán el máximo establecido contenido en la presente cláusula, previa consulta y notificación al EL SINDICATO, tratándose de nuevos servicios de LA EMPRESA, a partir de la fecha de entrada en vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

- b. Para los efectos de los trabajadores que se ríjan por jornadas de hasta treinta y siete y media (37 ½) horas, las labores que por necesidad del servicio deban realizarse en el sexto (6º) día serán consideradas como jornadas extraordinarias hasta y se pagarán con el recargo de la siguiente forma: las tres (3) primeras horas con un recargo del cincuenta por ciento (50%) del salario convencional y las horas adicionales con un recargo de setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario convencional. Cualquier hora de trabajo adicional a las señaladas anteriormente serán remuneradas conforme a la ley laboral y la presente Convención Colectiva de Trabajo.
- c. Cuando un trabajador deba prestar servicios en turnos rotativos que comprendan distintas jornadas de trabajo, deberá recibir un salario uniforme, independientemente de las variaciones en el número de horas trabajadas por razón de cambios de jornadas de trabajo.

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

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

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

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

- El tiempo durante el cual el trabajador está a disposición exclusiva de su empleador.
 - 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
 - El tiempo requerido para su alimentación dentro de la jornada, cuando por la naturaleza del trabajo se haga necesaria la permanencia del trabajador en el local o lugar donde realiza su labor. No están comprendidos en esta consideración aquellos intermedios en que el trabajador haga uso exclusivo de su tiempo.
- f. Por necesidad del servicio LA EMPRESA puede solicitar al trabajador que labore fuera de su horario regular o en día de descanso.

Una vez aceptada la responsabilidad, el trabajador está obligado a prestar sus servicios como si se tratase de trabajo en horario regular.

Estos trabajos pueden ser de los tipos siguientes:

1. **Trabajos planeados:** Son aquellos que por su naturaleza pueden ser previstos con suficiente anticipación.

Cuando se requieran los servicios de un trabajador para un trabajo planeado, la necesidad del servicio debe ser comunicada al trabajador con anticipación de por lo menos dos (2) días laborables a la fecha de ejecución del trabajo y LA EMPRESA le facilitará el transporte de ida y vuelta desde su residencia, o en su defecto, pagará los gastos de transporte.

En los casos de no avisar en el tiempo estipulado en el párrafo anterior, será trabajo de urgencia.

En cuanto a los trabajos planeados, si el trabajador se presentare a laborar en estos casos y por disposición de la empresa ya no fuera necesario el servicio o no se pudiere realizar el trabajo por causas ajenas al trabajador, le estaría reconociendo el equivalente a ocho (8) horas de trabajo extraordinario.

2. **Trabajos de urgencia:** Son aquellos que deben realizarse por causas imprevistas, anormales o fuera del control de LA EMPRESA que hagan necesaria o conveniente una inmediata reparación.

Cuando el trabajador sea llamado a su residencia para prestar un trabajo de urgencia, tendrá derecho al pago mínimo de ocho (8) 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 deba incurrir el trabajador para llegar con prontitud al puesto de servicio.

Si el trabajo de urgencia se prolongara por dos (2) horas o más, LA EMPRESA proporcionará los alimentos sin costo alguno para éste, o el equivalente en viáticos. En este último caso, se procurará que los viáticos sean entregados en el lugar donde se está prestando el servicio o al día hábil siguiente de la ejecución del trabajo.

- g. Jornada de trabajo es todo el tiempo que el trabajador no puede utilizar libremente por estar a disponibilidad del empleador. EL TRABAJADOR no tendrá la obligación de permanecer a disponibilidad de LA EMPRESA durante sus períodos de descanso. De ocurrir esta circunstancia, con aceptación de EL TRABAJADOR, el mismo tendrá derecho a que todo el

tiempo de disponibilidad sea remunerado como horas o jornadas extraordinarias según lo establecido en la Ley y la presente convención colectiva de trabajo.

- h. LA EMPRESA está obligada a conceder a sus trabajadores períodos de descanso dentro de la jornada para reponer sus fuerzas. Este descanso se establecerá según la jornada de trabajo con un equivalente de sesenta (60) minutos entre sus horas de inicio y finalización. Los trabajadores que por la naturaleza de sus funciones deban permanecer necesariamente en el lugar donde realizan sus labores, tendrán derecho a un descanso de sesenta (60) minutos dentro de la jornada para tomar sus alimentos, sujeto a remuneración. Se excluyen de esta consideración aquellos intermedios en que el trabajador haga uso exclusivo de su tiempo.
- i. Se establecen dos horarios básicos: De las 08:00 a 12:00 meridiano y de 13:00 a las 16:30 y de las 07:00 a 12:00 meridiano y de 13:00 a las 15:30. No obstante, los centros de trabajo que por la naturaleza de sus funciones sirvan turnos distintos y rotativos, mantendrán los horarios establecidos.
- j. Se establecen un horario rotativo básico que abarca los turnos mixto, nocturno y diurno:
 - De las 7:00 a.m. a 3:00 p.m.
 - De las 3:00 p.m. a 11:00 p.m.
 - De las 11:00 p.m. a 7:00 a.m.

CLÁUSULA No. 20: VACACIONES

A. Las vacaciones se regirán por las siguientes reglas:

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

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

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

1. LA EMPRESA otorgará un bono de cincuenta (50%) por ciento del salario base mensual a cada trabajador por los treinta (30) días de vacaciones anual, adicional a su salario de vacaciones.

En los casos que el trabajador fraccione las vacaciones, LA EMPRESA le otorgará el porcentaje proporcional a la fracción, que será las siguientes:

- a. Si toma los treinta (30) días continuos, el bono será del cincuenta (50%) por ciento del salario base mensual.
- b. Si toma los quince (15) días continuos, el bono será del veinticinco (25%) por ciento del salario base mensual.

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

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

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

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

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

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

LA EMPRESA conviene en que los casos de miembros del Comité Ejecutivo Nacional (CEN) del SINDICATO con licencias permanentes concedidas según cláusula 101 de esta Convención Colectiva, y miembros del CEN con licencias para realizar comisiones sindicales establecidas en la cláusula 100, tendrá derecho de posponer el disfrute del tiempo de vacaciones hasta finalizar la licencia permanente o las comisiones sindicales. Esta condición abarca a los delegados o representantes sindicales.

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

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

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

CLÁUSULA No. 21: NOTIFICACIÓN DE DESPIDO

LA EMPRESA comunicará por escrito al trabajador la causa o causas específicas que motivan el despido o la terminación de la relación de trabajo, y enviará copia de dicha carta al Sindicato dentro de los dos (2) días siguientes a la notificación.

CLÁUSULA No. 22: RENUNCIA SIN CAUSA JUSTIFICADA

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

CLÁUSULA No. 23: RENUNCIA CON CAUSA JUSTIFICADA

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

CLÁUSULA No. 24: PRIMA DE ANTIGÜEDAD

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

CLÁUSULA No. 25: TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO POR MUTUO CONSENTIMIENTO O UNILATERAL (MUTUO ACUERDO)

El trabajador tiene el derecho a ser asistido y acompañado por EL SINDICATO o un representante designado por EL SINDICATO, al estar de acuerdo con el mismo, el trabajador firmará con el representante por EL SINDICATO de testigo, sin embargo, de no estar presente el representante por EL SINDICATO y su firma, el mutuo consentimiento o unilateral no será efectivo, es decir, será nulo la terminación de la relación de trabajo por mutuo acuerdo o unilateral.

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

- a. Trabajadores con tiempo de servicio de menos de un (1) año a dos (2) años, el equivalente a ocho (8) meses de salario base.
- b. Trabajadores con tiempo de servicio de dos (2) años a tres (3) años, el equivalente a doce (12) meses de salario base.
- c. Trabajadores con tiempo de servicio de tres (3) años a cuatro (4) años, el equivalente a dieciocho (18) meses de salario base.
- d. Trabajadores con tiempo de servicio de con cuatro (4) años a cinco (5) años, el equivalente a veinticuatro (24) meses de salario base.
- e. Trabajadores con tiempo de servicio de cinco (5) años a seis (6) años, el equivalente a treinta (30) meses de salario base.
- f. Trabajadores con tiempo de servicio de seis (6) años a nueve (9) años, el equivalente a cuarenta (40) meses de salario base.
- g. Trabajadores con tiempo de servicio de nueve (9) años en adelante, el equivalente a cincuenta (50) meses de salario base.

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

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

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

CLÁUSULA No. 26: SALARIO Y NORMAS PROTECTORAS

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

El salario se regirá por las siguientes reglas:

1. LA EMPRESA se compromete a observar fielmente todas las normas protectoras del salario establecidas en la ley laboral.
2. LA EMPRESA conviene en reconocer y garantizar el principio de igualdad de salario, según el cual, a trabajo igual al servicio del mismo empleador, desempeñando el puesto, jornada, condiciones de eficiencia y tiempo de servicio iguales, corresponde igual salario, según se determina en el Código de Trabajo.
3. El salario convenido debe ser proporcional a la cantidad y calidad del trabajo y no podrá ser inferior al que se fije como mínimo de acuerdo con la Ley y la presente Convención Colectiva de Trabajo.
4. El salario se pagará directamente al trabajador o, en caso de incapacidad o ausencia, a la persona de su familia que él o ella autorice por escrito.
5. Todo trabajador tiene derecho a la libre disposición de su salario. Se exceptúan las deducciones y retenciones autorizadas en la Ley.
6. El salario solamente podrá fijarse por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día u hora).
7. El salario debe pagarse completo en cada período de pago. Para este efecto, se entiende por salario completo, el recibido durante las jornadas ordinarias y extraordinarias.
8. Es entendido que se aplicarán todas las normas protectoras relativas al salario, establecidas en el Código de Trabajo.
9. El empleador debe consignar en sus registros de salarios o planillas, por separado, lo que a cada uno de sus trabajadores corresponda en concepto de trabajo ordinario, trabajo extraordinario y en concepto de primas o comisiones, si las hubiere.
10. El salario pactado no podrá ser reducido por ninguna circunstancia, ni aun mediando el consentimiento del trabajador, salvo en los casos de crisis económica grave de carácter nacional, caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobados por las autoridades administrativas de trabajo, que se ponga en peligro la existencia de la fuente de trabajo, en los términos contemplados en el Código de Trabajo.

CLÁUSULA No. 27: DESCANSO PARA ALIMENTACIÓN

LA EMPRESA mantendrá el régimen sobre la media hora para alimentación y, a este efecto, le reconocerá a los trabajadores que laboren en turnos rotativos y que no puedan hacer uso de media

hora diaria para alimentación, por estar a disponibilidad de LA EMPRESA, como compensación remunerada, hasta quince (15) días anuales, a razón de un (1) día de descanso por cada dieciséis (16) medias (1/2) horas de trabajo efectivo acumuladas.

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

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

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

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

Se asumirá que todos los trabajadores que estén en jornada diurna, mixta y nocturna no toman el descanso entre jornada, por atención a imprevisto de la naturaleza del trabajo y disponibilidad, que son los siguientes departamentos: Controladores de la red, servicios y quejas, obra y mantenimiento en atención de daños, técnicos de subestaciones.

CLÁUSULA. No. 28: DESCANSO ENTRE JORNADAS

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

1. La jornada de trabajo tendrá un periodo de descanso no menor de media (1/2) hora, ni mayor de dos (2) horas. Sin embargo, en casos de jornadas nocturnas o mixtas, el empleador y el trabajador podrán convenir en distribuir dichos descansos, sin exceder los límites de la jornada correspondiente, de manera que no se interrumpa la producción.
2. Las jornadas y turnos se fijarán de modo que no causen variaciones indebidas en el número de horas destinadas por los trabajadores a descanso, comidas y vida familiar.
3. Si con motivo de turnos rotativos, o por cualquier otra razón prevista en la Ley, hubiese necesidad de que un trabajador preste servicios durante las jornadas diurnas y nocturnas consecutivas, el empleador está obligado a hacer los arreglos necesarios, de modo que el trabajador disponga al menos de doce (12) horas continuas para retirarse a descansar.
4. **En los casos que el trabajador hubiese trabajado la jornada ordinaria, adicional seis (6) horas y más de jornadas extraordinaria continua al día, tendrá derecho a doce (12) horas continuas de descanso, sin menoscabo de emolumento a su jornada ordinaria de trabajo, por tanto, LA EMPRESA hará los arreglos necesarios.**

CLÁUSULA No.29: DESCANSO EN DIA DE FIESTA O DUELO NACIONAL

El descanso en días de fiesta o duelo nacional, decretado por el Órgano Ejecutivo se remunerará como jornada ordinaria de trabajo.

Son días de descanso obligatorio por fiesta o duelo nacional:

1. El 1º y 9 de enero
2. El martes de carnaval
3. El viernes Santo
4. El 1º de mayo
5. El 3 y 5 de noviembre
6. El 10 y 28 de noviembre
7. El 8, 20 y 25 de diciembre
8. El día que tome posesión el elegido nuevo Presidente de la República.

Los días 24 y 31 de diciembre será libre para todos los trabajadores en LA EMPRESA.

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

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

CLÁUSULA No. 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 un día domingo, el lunes siguiente se habilitará como día de descanso semanal obligatorio. Si el día de fiesta o duelo nacional coincide con cualquier otro día de descanso semanal obligatorio de un trabajador, éste tendrá derecho a que se le conceda cualquier otro día de la semana correspondiente como compensación.

Si el día de fiesta o duelo nacional cae domingo y el descanso obligatorio semanal se habilitará los lunes siguientes, se le pagará a un cincuenta (50%) por ciento de recargo sobre el salario base a los trabajadores que laboren el día lunes habilitado como descanso obligatorio semanal.

CLÁUSULA No. 31: REMUNERACIÓN DEL TRABAJO EN DÍA DOMINGO

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

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

CLÁUSULA No. 32: TRABAJO EN DÍA DE FIESTA O DUELO NACIONAL

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

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

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

CLÁUSULA No. 33: TRABAJO EN EXCESO EN DÍA DOMINGO, DE FIESTA O DUELO NACIONAL:

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

CLÁUSULA No. 34: TRANSPORTE AL SITIO DE TRABAJO

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

LA EMPRESA proporcionará un viático de Cien Balboas (B/.100.00) Mensuales o en su defecto proporcionará el transporte ida y vuelta para aquellos trabajadores que residan a más de diez (10) kilómetros de las oficinas administrativas o Centro de Trabajo de LA EMPRESA.

LA EMPRESA le reconocerá el pago de viático de transporte a los trabajadores que laboren más de cuatro (4) horas extraordinarias o en su defecto más de doce 12 horas diarias.

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

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

CLÁUSULA No. 35: DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO

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

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

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

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

CAPÍTULO II DE LAS CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO ENTRE LA EMPRESA Y SUS TRABAJADORES

CLÁUSULA No. 36: ENTRENAMIENTO PARA PERSONAL DE ÁREAS DE ALTO RIESGO

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

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

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

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

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

CLÁUSULA No. 37: CAPACITACIÓN POR CAMBIOS TECNOLÓGICOS Y FORTALECIMIENTO DE CONOCIMIENTO

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

Queda entendido que, con el fin de optimizar el mayor rendimiento en la utilización de estos equipos o medios operativos necesario, evitar cualquier circunstancia que puede comprometer su mejor aprovechamiento, los trabajadores cuyas funciones tenga que ver con la instalación, recepción de equipos, pruebas de fábricas y uso de estos equipos serán los destinatarios de las capacitaciones y actuaciones que en relación con ellos, recomienda el fabricante, LA EMPRESA para las mejores prácticas de uso del equipo de que se trate o en sus funciones diarias.

CLÁUSULA No. 38: CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO

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

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

CLÁUSULA No. 39: TRABAJOS EN ÁREAS INHOSPITAS

Se reconocerá un sobresueldo de **noventa por ciento (90%)** diarios a los trabajadores que laboren en áreas de difícil acceso e inhóspitas por períodos prolongados de tiempo. Se entiende por área inhóspita aquella que no cuenta con los servicios básicos (acueductos, electricidad, facilidades sanitarias), y por área de difícil acceso aquellas cuyo alejamiento del centro urbano más próximo requiere un tiempo de recorrido superior de dos (2) horas, por vía terrestre (vehículo de doble tracción), fluvial o marítima. Para los efectos de esta Convención Colectiva, estos lugares son: Yaviza, Pinogana, El Real, Boca de Cupe, Tucutí, Aruza, Vista Alegre, Unión Chocó, Yape, Yape Puente, Cape Tuira, **Puerto Obaldía, La Miel, Canan, Sinai, Mash Pupur, Chiman, naranjal, Común, Corozal, Chepillo, Garachine, Sambu, La Palma, Chepigana, Seteganti, Camoganti, Playa Chiquita, Palmira, Santa Isabel, Miguel de la Borda.**

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

- a. Se otorgará cuando las funciones en el área se realicen de forma ininterrumpida en estas áreas o cuando el desplazamiento se efectúe por un mínimo de dos (2) días continuos, con un acumulado mínimo de **diez (10) días** en el año calendario, entiéndase desde la fecha de inicio de este Convenio Colectivo y finalizando en diciembre de cada año.
- b. Se otorgará independientemente del trabajo que realice el trabajador y se reconocerá tanto a los trabajadores de planta como a los contratados temporalmente.
- c. Queda entendido que no lo recibirá el personal reclutado en el área, independientemente del trabajo que realice y de su status (permanente o eventual).
- d. Se suprimirá cuando las áreas pierdan su característica de inhóspitas y de difícil acceso.
- e. Cuando un trabajador deje de laborar en el área respectiva, lo dejará de percibir sin que esto signifique desmejoramiento en las condiciones de trabajo.
- f. El personal que sea trasladado en forma permanente o temporal a otra área de trabajo dejará de percibirlo y recibirá los viáticos correspondientes, de acuerdo con lo establecido en la cláusula pertinente de esta Convención Colectiva de trabajo.

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

CAPÍTULO IV DE LA MOVILIDAD EN GENERAL, TRASLADO Y OTRO

CLÁUSULA No. 40: DEL TELETRABAJO

LA EMPRESA establecerá la relación de trabajo del teletrabajo conforme a la Ley 126 de 18 de febrero de 2020 y el Decreto Ejecutivo No. 133 de 16 de septiembre de 2020 y sus reformas, el Código de Trabajo y la presente convención colectiva de trabajo.

Corresponde a las partes al inicio de la relación laboral o posteriormente, mediante una adenda al contrato de trabajo, acordar que el trabajador prestará sus servicios a través de la modalidad de teletrabajo, independientemente de que este sea parcial o completa.

Cuando la relación de trabajo haya iniciado para ejecutarse de manera presencial, el trabajador podrá aceptar o rechazar libremente la transformación a la modalidad de teletrabajo. El rechazo del trabajador no será causal para dar por terminada la relación de trabajo, ni para modificarla en su perjuicio.

El empleador tendrá en todo momento la capacidad de exigirle al trabajador que regrese a laborar a sus oficinas. En tal caso, deberá darle al trabajador un preaviso de tres (3) meses antes de regresar a la modalidad presencial.

1. El lugar de trabajo del teletrabajo se define de la siguiente manera:

- a. **Para los efectos del teletrabajo a tiempo completo, el lugar de trabajo son los lugares distintos a los establecimientos del empleador, incluyendo el domicilio del trabajador, pero sin estar limitado a éste, en los que se ejecutan labores por cuenta del empleador.**
- b. **Cuando se trate de teletrabajo a tiempo parcial, el lugar de trabajo también podrá incluir a los establecimientos del empleador. Entendiendo que, la característica principal de quien realiza teletrabajo en esta modalidad es que efectúe en algún momento la prestación de servicio fuera de las instalaciones del empleador.**

2. El teletrabajo podrá ser parcial o completo.

Se entiende por teletrabajo parcial aquel en el que el trabajador labore al menos una jornada de trabajo a la semana en las instalaciones del empleador y estará sujeto a las siguientes condiciones:

- a. **La prestación de servicio presencial de trabajo deberá ser en el centro de trabajo contratado en primera instancia, en caso de prestar servicio en otro centro de trabajo, EL TRABAJADOR debe beneficiarse de lo dispuesto en la cláusula No.54 del presente convenio colectivo de trabajo, además se le otorgará el viático de transporte ida y vuelta.**
- b. **En los casos de finalizar la adenda de teletrabajo el trabajador debe retornar a la prestación de servicio presencial de trabajo en su centro de trabajo contratado en primera instancia, en los casos que no fuera así, se considerará una movilidad y/o traslado, por este último, será beneficiado por lo dispuesto en las cláusulas No. 41, 43 y 54 del presente convenio colectivo de trabajo.**

3. Se entiende por teletrabajo completo aquel en el que el trabajador labore toda la jornada de trabajo en lugar o lugares distintos a las instalaciones del empleador y estará sujeto a las siguientes condiciones:

- a. **En el caso que LA EMPRESA solicite la prestación de servicio presencial por días, EL TRABAJADOR será beneficiado por lo dispuesto en la cláusula No. 54 del presente convenio colectivo de trabajo, además le otorgará el viático de transporte ida y vuelta.**

4. EL empleador subvencionará los siguientes costos:

- a. **LA EMPRESA le reconocerá al teletrabajador el cien por ciento (100%) de consumo de energía eléctrica, como lo dispone la cláusula No.70 del presente convenio colectivo de trabajo,**
- b. **LA EMPRESA le otorgará al teletrabajador los servicios de telecomunicación acorde a la velocidad, de ancho, de banda o velocidad de red cómodo a la funcionalidad de la operación tecnológica en las siguientes condiciones:**
 - **Si el teletrabajador mantiene un contrato de trabajo de teletrabajo completo, LA EMPRESA les reconocerá el cien por ciento (100%) del costo total por el servicio de telecomunicación.**
 - **Si el teletrabajador mantiene una adenda de contrato de trabajo de teletrabajo parcial, LA EMPRESA le reconocerá los porcentajes en las siguientes medidas:**
 - **Si el teletrabajador mantiene trece días o más en teletrabajo al mes, LA EMPRESA le reconocerá el cien por ciento (100%) del costo total de los servicios de telecomunicación.**

- Si el teletrabajador mantiene menos de trece días en teletrabajo al mes, LA EMPRESA les reconocerá el cien por ciento (100%) del costo total de los servicios de telecomunicación.

Es obligación de LA EMPRESA proporcionar de manera oportuna al trabajador los útiles, instrumento, materiales y programas informático-necesarios para la ejecución del teletrabajo. El trabajador debe utilizar únicamente para llevar a cabo las actividades laborales e impedirá el acceso a los mismos de personas ajenas al empleador.

En los casos de los instrumentos mobiliarios (escritorios y sillas), LA EMPRESA les reconocerá el cien por ciento (100%) del costo total o en su defecto suministrará e instalará el mismo en el domicilio o lugar designado por el teletrabajador.

La entrega del equipo, previa revisión del mismo, se hará contar por escrito y será firmado por ambas partes, con la debida descripción de lo que ha sido entregado.

El TRABAJADOR no será responsable del deterioro de los útiles, materiales o instrumentos recibidos cuando ello se motive por el uso, desgaste natural, caso fortuito, mala calidad o defectos. De igual forma, en caso de deterioro o desgaste normal del equipo, el empleador estará obligado a la reposición del mismo en atención a lo señalado en el artículo 128 numeral 3. del Código de Trabajo.

Los gastos de equipamiento, mantenimiento, reparación, herramientas, capacitación y demás, propio de la prestación de servicio de la modalidad teletrabajo, serán sufragados por el empleador.

Cuando se inicie una relación de trabajo en la modalidad de teletrabajo o cuando una relación de trabajo pase de la modalidad presencial a teletrabajo, se deberá dictar una capacitación relativa al manejo del equipo utilizado para brindar sus servicios como teletrabajador y a los riesgos ocupacionales que pueda tener.

El teletrabajador tendrá todos los derechos y obligaciones inherente al trabajador establecidos en el Código de Trabajo de la República de Panamá.

El teletrabajador no estará obligado a laborar jornadas extraordinarias, salvo que sean requerida por el empleador, con el consentimiento de trabajador y que así esté establecido en el contrato de trabajo individual.

Las jornadas extraordinarias efectuadas por el teletrabajador se regirán por las disposiciones del Código de Trabajos.

La jornada de trabajo estará clara y precisamente consignada en el contrato de trabajo o su adenda; y no estará sujeta a variación unilateral por EL EMPLEADOR.

El trabajador de teletrabajo estará obligado a trabajar horas extraordinarias, únicamente en los supuestos permitidos por el artículo 35 del Código de Trabajo, en casos muy calificados debidamente identificados.

El trabajo en guardia será remunerado con el 100% del salario, más los recargos por horas y jornadas extraordinarias, tal como lo señaló el Pleno de la Corte Suprema de Justicia, en fallo de 8 de octubre de 2021.

En todo momento el trabajador tendrá derecho efectivo a la desconexión del trabajo y a la conciliación de sus labores con su vida personal y familiar.

La empresa no utilizará esta modalidad de trabajo para invadir el derecho a la intimidad del trabajador.

CLÁUSULA No. 41: DE LA MOVILIDAD FUNCIONAL HORIZONTAL Y VERTICAL, TEMPORAL Y PERMANENTE

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

1. La movilidad funcional vertical ascendente podrá ser de duración temporal o permanente.

Cuando la movilidad funcional vertical ascendente sea temporal, por cinco (5) días o más, el trabajador que reemplace totalmente al superior recibirá del empleador una bonificación que no será inferior a los niveles de salarios básicos de la posición reemplazada, durante el tiempo que desempeñe la posición sujeta a reemplazo, la empresa reconocerá la bonificación.

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

Cuando la movilidad funcional vertical ascendente sea permanente, se entenderá como un traslado, y el trabajador recibirá el salario básico superior correspondientes a la nueva posición, conforme a la clasificación de los puestos o, en su defecto, a los niveles de salario acostumbrados en LA EMPRESA. El trabajador será designado por méritos, capacidades, conocimientos, preparación y ejecutorias, o mediante concursos interno.

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

2. La movilidad funcional horizontal podrá ser de duración temporal o permanente.

Cuando la movilidad funcional horizontal sea temporal o permanente LA EMPRESA lo podrá realizar en mutuo consentimiento con EL TRABAJADOR siempre que no conlleve renuncia, disminución o dejación de derechos reconocidos al trabajador y en esta condición debe ser compatible con su posición, jerarquía, fuerza, aptitud, preparación y destreza.

Cuando por motivo de remodelaciones mayores sea necesario trasladar temporalmente al trabajador a otro centro de trabajo, por un término mayor a cinco (5) días, LA EMPRESA le reconocerá al trabajador gastos en concepto de transporte ida y vuelta, por la distancia entre el centro de trabajo habitual al nuevo centro asignado temporalmente.

Cuando LA EMPRESA practique la movilidad funcional, la misma debe ser aplicada con el mutuo consentimiento de los trabajadores y no en forma de represalia, discriminatoria, práctica desleales y política en contra de los trabajadores, para afectar la dignidad y autoestima de los trabajadores.

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

CLÁUSULA No. 42: ASCENSOS Y VACANTES

Todos los trabajadores tienen derecho en igualdades de condiciones para un ascenso y ocupar vacantes dentro de LA EMPRESA.

En casos de vacante y ascenso, LA EMPRESA preferirá a los trabajadores de planta o por tiempo indefinido con mayor antigüedad, a los panameños respecto a los que no lo sean, y a los sindicalizados respecto de quienes no lo están.

LA EMPRESA continuará aplicando el sistema de concursos interno en todos los ascensos y vacantes tomando para ello las consideraciones anteriormente expuestas.

Para cubrir dichas vacantes, LA EMPRESA publicará todos los concursos internos de ascensos y vacantes mediante los medios de comunicación (murales, correo electrónicos y reuniones), con un mes de antelación a la fecha final del concurso para el conocimiento de los trabajadores. En dicha convocatoria se informará: la posición, sus principales responsabilidades, el conocimiento, habilidades blandas y educación requerida, y demás requisitos que deban tener los candidatos.

Inicialmente se determinará cuáles son los candidatos que cumplen con los requisitos exigidos para el puesto, y en los casos de no cumplir con los requisitos del puesto, explicar las razones,

Posteriormente se realizará una prueba objetiva teórica y de campo, que será técnica y científica relacionado a las funciones del puesto en ascenso y vacante, para luego pasar a una fase de evaluación y selección, en la cual se determinarán mediante el sistema de puntaje en base a la prueba realizadas y los méritos de cada candidato. Previo a la selección, los participantes tendrán derecho a solicitar que se le informe cuál es la banda salarial para la posición.

En los casos que haya un empate en los puntajes de la prueba objetiva teórica y de campo, técnica y científica a fin de las funciones, se tomará la antigüedad de primer lugar, luego los sindicalizados y posterior los méritos académicos para la selección de los ascenso y vacante.

LA EMPRESA comunicará a los candidatos los resultados del concurso, de quien resultó ganador y a aquel que no resulte favorecido, tendrá una retroalimentación con el fin de identificar áreas de mejoras para futuras oportunidades de crecimiento profesional.

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

En los casos de los trabajadores que concursan a un puesto de trabajo y el salario base del concursante es igual o más alto, al que tiene establecido como límite LA EMPRESA al puesto de trabajo. LA EMPRESA le otorgará un aumento del cinco (5%) al salario base que perciba el trabajador (a).

CLÁUSULA No. 43: TRASLADO TEMPORAL, PERMANENTE Y MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Se entiende por movilidad geográfica y traslado el desplazamiento físico de EL TRABAJADOR de un lugar determinado a otro, que puede ser otra instalación, establecimiento, negocio y centro de trabajo que tenga LA EMPRESA en otro lugar diferente a el centro de trabajo habitual del trabajador, esto es indistintamente que el centro de trabajo a movilizar el trabajador esté en el mismo distrito, ciudad y/o provincia; además la movilidad y el traslado puede ser temporal y permanente.

1. Cuando LA EMPRESA traslade temporalmente a un trabajador, por mutuo acuerdo, según lo dispuesto en el párrafo anterior y el traslado dura meno de un (1) año; se considerará temporal, surgirán los siguientes efectos:

En los casos que la movilidad geográfica y el traslado sea a otro centro de trabajo, establecimiento y negocio dentro del mismo distrito, ciudad y provincia, LA EMPRESA le otorgará al trabajador el transporte ida y vuelta o en su defecto le pagará el viático de transporte hasta finalizar el traslado temporal.

En los casos que la movilidad geográfica y el traslado sea a otro centro de trabajo, establecimiento y negocio, a otra provincia distinta de la que reside y que no conlleve el cambio de residencia, LA EMPRESA le otorgará al trabajador el transporte ida y vuelta o en su defecto le pagará el viático de transporte hasta finalizar el traslado temporal, además, se le otorgará al trabajador lo dispuesto en la Cláusula No. 62 del presente convenio colectivo de trabajo.

En los casos que la movilidad geográfica y el traslado sea a otro centro de trabajo, establecimiento y negocio en otra provincia distinta de la que reside EL TRABAJADOR, y dicho traslado conlleva el cambio de la residencia del trabajador, LA EMPRESA le reconocerá lo dispuesto en la cláusula No.63 de la presente convención colectiva de trabajo hasta finalizar el traslado temporal, para estos efecto el pago será por días calendarios, además le pagará los gastos de mudanza para el trabajador y su familia al inicio del traslado y de igual forma al retornar a su puesto habitual.

El pago de mudanza se realizará con cinco (5) días antes de efectuarse el traslado al inicio y su retorno, por consiguiente, los viáticos en concepto de hospedaje y alimentación se harán efectivos cinco (5) días antes de cada mes.

2. Cuando LA EMPRESA traslade permanentemente a un trabajador, por mutuo acuerdo, según lo dispuesto en el primer párrafo de esta cláusula, surgirán los siguientes efectos:

En los casos que la movilidad geográfica y el traslado sea a otro centro de trabajo, establecimiento y negocio dentro del mismo distrito, ciudad y provincia, que no conlleve

cambio de residencia, LA EMPRESA le otorgará al trabajador lo dispuesto en el numeral 1 y 2 de la Cláusula No.62 de la presente convención colectiva de trabajo, además el transporte de ida y vuelta hasta por ocho meses (8) desde el inicio del traslado permanente.

En los casos que la movilidad geográfica y el traslado sea a otro centro de trabajo, establecimiento y negocio en otra provincia distinta de la que reside, y dicho traslado conlleve el cambio de la residencia del trabajador, LA EMPRESA le reconocerá un sobresueldo de setenta por ciento (70%), y lo dispuesto en la cláusula No.63 de la presente convención colectiva de trabajo por ciento ochenta (180) días calendarios, además le pagará los gastos de mudanza para el trabajador y su familia.

El pago de mudanza se realizará con cinco (5) días antes de efectuarse el traslado, por consiguiente, los viáticos en concepto de hospedaje y alimentación se harán efectivos cinco (5) días antes de cada mes.

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

Cuando LA EMPRESA practique el traslado y la movilidad Geográfica, la misma debe ser aplicada con el mutuo consentimiento de los trabajadores y no en forma de represalia, discriminatoria, práctica desleales y política en contra de los trabajadores, para afectar la dignidad y autoestima de los trabajadores.

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

TÍTULO TERCERO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

CAPÍTULO I AUSENCIAS JUSTIFICADAS, PERMISOS, LICENCIAS E INCAPACIDAD

CLÁUSULA No. 44: AUSENCIAS JUSTIFICADAS

Son ausencias justificadas las que resulten de los siguientes hechos:

1. Enfermedad debidamente comprobada mediante certificado médico válido. El tiempo que dure la ausencia del trabajador por la enfermedad no profesional se remunerará con cargo al fondo de licencia por enfermedad de que trata el artículo 200 del Código de Trabajo.
El plazo para entregar el certificado médico será dentro de setenta y dos (72) horas laborables.

Los Trabajadores que laboren en áreas inhóspitas o remotas en que no haya acceso a un centro de salud no tendrán que presentar certificación médica cuando se ausenten de sus labores por tres (3) días debido a enfermedad. En este caso, deberán dar aviso a través de un compañero o de otra forma de la ausencia y su causa al jefe inmediato.

2. Se le otorgará al trabajador en duelo por muerte del primer y segundo grado de consanguinidad y el primer grado de afinidad por diez (10) días laborables.

Para los efectos en los grados de consanguinidad y afinidad se aplicará lo siguiente:

- a. Primer grado de consanguinidad:
Los padres
Los hijos/as
Los Hijastros (deberá registrado en la base de datos de LA EMPRESA)
- b. Segundo grado de consanguinidad:

Los hermanos/as
Los abuelos/as
Los nietos/as

c. Primer grado de afinidad:

Cónyuge o Conviviente
Los suegro/a (los padres de mi cónyuge o conviviente)
Los cónyuges o conviviente de mis hijos/as
Cónyuge o conviviente de mi padre, si no es mi madre biológica
Cónyuge o conviviente de mi madre, si no es mi padre biológico

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

3. Se le otorgará al trabajador duelo por muerte el tercer y cuarto grado de consanguinidad, el segundo y tercer grado afinidad por ocho (8) días laborables.

Para los efectos en los grados de consanguinidad y afinidad se aplicará lo siguiente:

a. Tercer grado de consanguinidad:

Los tíos/as (hermanos/as de mis padres)
Los sobrinos/as (hijos/as de hermanos/as)
Los bisabuelos/as (padres de mis abuelos/as)
Los biznietos/as (hijos/as de mis nietos/as)

b. Cuarto grado de consanguinidad:

Los primos/as hermanos/as (hijos/as de los hermanos/as de mis padres)

c. Segundo grado de afinidad:

Cónyuges o conviviente de mis hermanos/as (Cuñados/as)
Abuelos/as de mi cónyuge o conviviente
Cónyuges o conviviente de mis nietos/as

d. Tercer grado de afinidad:

Tíos de mi cónyuge o conviviente y sus cónyuges o conviviente
Sobrinos de mi cónyuge o conviviente y sus cónyuges o conviviente

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

4. Matrimonio, por diez (10) días laborables a partir de la fecha del evento.

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

5. Nacimiento de un hijo, por tres (3) meses o doce (12) semanas laborables a partir de la fecha de alumbramiento. En caso de un parto con complicaciones, debidamente comprobada, se le otorgará una (4) semanas laborables adicionales.

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

6. Licencia de Cumpleaños, por un (1) día laborable, todo trabajador en el día que cumple años tiene derecho a una licencia de cumpleaños. En los casos que el cumpleaños sea sábado o domingo, se le otorgará un (1) día de la semana próxima como compensación en mutuo acuerdo con el jefe inmediato.

7. Permisos concedidos por el jefe inmediato, por grave calamidad doméstica y la atención imprevista por convalecencia de un familiar por lo dispuesto en la Ley 42 de 1999 y sus reformas y la Ley 59 de 2005 debidamente comprobada, entendiéndose por calamidad doméstica y atención imprevista por convalecencia lo establecido en la cláusula 55 de esta convención colectiva de trabajo.

8. Asistencia al sepelio de un compañero de su centro de trabajo, con autorización previa del empleador, cuando el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique o suspenda la prestación del servicio.

El Trabajador debe notificar con anticipación suficiente a su jefe inmediato, el motivo y la duración de su ausencia; sin embargo, en caso de que la ausencia sea derivada de una situación imprevista o que por la gravedad del hecho que la origina no le sea factible al trabajador dar anticipadamente el aviso al empleador, tal como es el caso de las ausencias descritas en los numerales 1, 2, 3, 5 y 6 de ésta cláusula, éste deberá notificar el suceso lo más rápido posible y en ningún caso con un retraso mayor de dos (2) días laborables luego de ocurrir el evento que motiva la ausencia.

CLÁUSULA No. 45: LICENCIAS

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

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

1. El trabajador deberá solicitar la licencia por lo menos con veinticuatro (24) horas de anticipación a la fecha en la que el trabajador se acogerá a la misma cuando la licencia sea igual o inferior a cuatro (4) días; en este caso, la empresa responderá a la solicitud presentada por el trabajador a más tardar a las veinticuatro (24) horas de haber formulado el trabajador la solicitud; cuando la licencia sea superior a cuatro (4) días el trabajador deberá presentar la solicitud de licencia por lo menos con setenta y dos (72) horas de anticipación; en éste caso, la empresa responderá a la solicitud presentada por el trabajador a más tardar a las cuarenta y ocho (48) horas de haber éste formulado la solicitud.
2. El número de trabajadores que soliciten licencia no deberá ser tal que perjudique el ritmo normal de la Gerencia correspondiente, para la cual preste el servicio el trabajador que la solicita.
3. Que **LA EMPRESA** consiga un reemplazo para el trabajador durante el período de licencia, en aquellos casos en que a juicio del superior jerárquico se requiera reemplazarlo.
4. Toda licencia, una vez concedida, no podrá ser revocada, ni renunciada a menos que exista probada justificación para ello.
5. En los casos en que resulte imposible solicitar la licencia con anticipación, por la ocurrencia súbita e imprevista del hecho que motiva la solicitud, el trabajador deberá notificar la razón de su ausencia al empleador lo más rápido posible y en ningún caso con un retraso mayor de tres (3) días laborales.

CLÁUSULA No. 46: FONDO DE LICENCIA POR INCAPACIDAD

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

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

CLÁUSULA No. 47: LICENCIA POR GRAVIDEZ

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

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

LA EMPRESA cubrirá la diferencia entre el subsidio económico que otorga la Caja del Seguro Social por maternidad y la retribución que conforme al artículo 107 del Código de Trabajo corresponde a la trabajadora en estado de gravidez.

Si durante los períodos de descanso por gravidez se produjera enfermedad como consecuencia del embarazo o el parto, la trabajadora tendrá derecho a que los descansos le sean prorrogados por el término que compruebe mediante certificado médico. La remuneración del período que resulte de la prórroga de los descansos le será satisfecha íntegramente a la trabajadora mediante subsidio de la Caja de Seguro Social, tal como lo establece el artículo 110 del Código de Trabajo, por lo cual corresponderá a la trabajadora interesada gestionar dicho subsidio por parte de la Caja de Seguro Social.

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

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

Es entendido que la trabajadora en estado de gravidez tendrá derecho a la protección y beneficios previstos en el Capítulo II del Título III, artículos 104 al 116 del Código de Trabajo. El Reglamento Interno de Trabajo regulará el ejercicio de esta cláusula.

CLÁUSULA No. 48: LICENCIAS POR ESTUDIOS

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

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

Al beneficiario LA EMPRESA le concederá licencia remunerada por el tiempo que duren los estudios. En caso de que EL TRABAJADOR deba cumplir con práctica profesional por estos estudios, deberá coordinar con su jefe directo este compromiso, considerando el período que exige la Autoridad Educativa correspondiente. En todo caso el trabajador beneficiado se obliga para con LA EMPRESA a reintegrarse a su puesto de trabajo a la terminación del curso, seminario, práctica profesional o beca.

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

CLÁUSULA No. 49: LICENCIAS ESPECIALES

Son licencias especiales las siguientes:

1. Las que se conceden a los trabajadores que fueren designados para representar al país, o a sus respectivas organizaciones sociales en congresos, conferencias, actividades de adiestramiento, seminarios o competencias nacionales e internacionales relacionadas con el trabajo o con el deporte, aprobadas por los ministerios o instituciones autónomas respectivos; o designado para integrar una comisión especial del Gobierno Central o para formar parte de un jurado de conciencia.
2. La licencia a que se refiere esta cláusula será remunerada. El salario devengado por razón de la licencia no podrá ser descontado de las vacaciones a que tiene derecho el trabajador.
3. En caso de representación en el interior del país, el período de licencia no excederá de un (1) mes, y en el exterior, no excederá de dos (2) meses.

4. La licencia se concederá siempre que LA EMPRESA haya recibido del ministerio o institución autónoma competente la notificación correspondiente con cinco (5) días de anticipación, y que el número de trabajadores que se seleccione no recargue las licencias en un determinado departamento o sección, para que no entorpezcan su total funcionamiento.
5. Las que resulten de grave calamidad doméstica.
 - a) Cuando un trabajador sufra una grave calamidad doméstica debidamente comprobada, LA EMPRESA concederá una licencia remunerada por el tiempo necesario para atender la acción que la motiva. b) La licencia se concederá de acuerdo con la gravedad del hecho, entendiéndose que éste deberá ser de tal naturaleza que haga imposible la asistencia del trabajador a sus labores.

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

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

CLÁUSULA No. 50: LICENCIA POR RIESGOS PROFESIONALES

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

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA No.51: LICENCIA SIN SUELDO

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

Estas licencias se conceden en los siguientes casos:

1. Todo trabajador puede solicitar que se le conceda licencia sin derecho a sueldo hasta por sesenta (60) días al año, con justa causa. La Gerencia General o la Vicepresidencia de Gestión Humana podrá concederla, si considera que dicha licencia no es susceptible de afectar el funcionamiento normal de las labores. Cuando así se amerite en casos especiales, la Gerencia General o la

Gerencia de Recursos Humanos podrá prorrogar la licencia sin sueldo hasta por cuatro (4) meses adicionales.

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

CLÁUSULA No. 52: PERMISOS PARA TRABAJADORES DEMANDADOS

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

CLÁUSULA No. 53: PERMISO REMUNERADO POR ATENCIÓN MÉDICA, EDUCATIVA, TERAPEUTICA, DEPORTIVA Y DILIGENCIAL HASTA EL CUARTO GRADO DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

- 1) LA EMPRESA otorgará permiso remunerado por jornada parcial o total al trabajador que, mediante aviso previo y comprobación posterior, tenga necesidad de atender citas de control médico para la atención dentro del cuarto grado de consanguinidad y afinidad, además, acompañamiento educativo, terapéutica y deportivo bajo los mismos parámetros, siempre que éstos se encuentren bajo el cuidado del trabajador y hayan sido declarados dependientes ante LA EMPRESA, así:
 - a. Durante el primer año de edad de su hijo, hasta quince (15) citas;
 - b. Durante el segundo año de edad, hasta diez (10) citas;
 - c. Durante el tercer año de edad, hasta diez (10) citas;
 - d. Durante el cuarto año de edad, hasta diez (10) citas;
 - e. Durante los cinco (5) a catorce (14) años de edad, hasta diez (10) citas por años de edad;
 - f. Durante los quince (15) a diecisiete (17) años de edad, hasta diez (10) citas por años de edad.
- 2) LA EMPRESA concederá permiso remunerado por jornada parcial o total al trabajador que, mediante aviso previo y comprobación posterior, tenga necesidad de atender citas de control médico para su cuidado personal.
- 3) **LA EMPRESA concederá cincuenta (50) horas al año remunerada por jornada parcial o total a los trabajadores, para que realicen diligencias en las instituciones gubernamentales centralizadas, descentralizadas y autónomas. Esto se aplicará una vez entre en vigencia la presente convención colectiva.**
- 4) En aquellos casos en que el trabajador tenga familiares de hasta el cuarto grado de consanguinidad y cuarto de afinidad o es representante legal o tiene la tutela de alguna persona fuera de los grados de consanguinidad y afinidad mencionados (declarado ante LA EMPRESA) con discapacidad o que padezca de algunas enfermedades crónica, degenerativa, involutiva, entre otras que produzca discapacidad laboral, LA EMPRESA le otorgará los permisos para su tratamiento médico, educativo, terapéutico y deportivos que el facultativo estime conveniente; comprometiéndose el trabajador a presentar el comprobante que acredite la debida atención, acorde a los parámetros establecidos en la Ley No. 42 de 1999 y sus modificaciones.

- 5) Continuar con los programas de salud ocupacional y **medicina del trabajo** que contemplen la realización de exámenes periódicos para todos los trabajadores. Para estos efectos, los servicios médicos en salud ocupacional y **medicina del trabajo** contratados por LA EMPRESA dedicarán al menos cuatro (4) horas diarias en los centros de trabajo, según la rotación que se programe, para la atención médica de los trabajadores. LA EMPRESA pondrá en conocimiento de los trabajadores, la rotación que se programe. En los casos, que en los centros de trabajo haya trabajadores realicen trabajo en campo, la atención médica se establecerá al inicio de la jornada.
- 6) Realizar un programa de atención médica de salud mental que esté a disposición de todos los trabajadores. Para estos efectos, los servicios médicos contratados por LA EMPRESA, tiene que ser un especialista en psicología de familia y laboral, que dedicará al menos ocho (8) horas diarias en los centros de trabajo, según la rotación que se programe, para la atención médica de los trabajadores, LA EMPRESA pondrá en conocimiento de los trabajadores, la rotación que se programe.
Para los efectos dispuesto en el párrafo anterior debe prevalecer un estricto grado de confidencialidad en la relación médico paciente, en su defecto, cada facultativo contratado debe firmar un acuerdo de confidencialidad elaborado entre LA EMPRESA y EL SINDICATO SITIESPA.
LA EMPRESA tendrá un máximo de treinta (30) días calendario una vez firmada la presente convención colectiva de trabajo para hacer la contratación pertinente del especialista y brindar la atención a los trabajadores/as,
- 7) Cuando un familiar del trabajador esté convaleciente y necesita atención imprevista por su condición de salud según la Ley 59 de 2005 y Ley 42 de 1999 y sus reformas, el trabajador asistirá al pariente convaleciente y LA EMPRESA le reconocerá los permisos necesarios para darle la atención imprevista. Para los efectos de este numeral, el trabajador debe comunicar a LA EMPRESA en el día de la ocurrencia del hecho y si fuera imposible, una vez se reintegre EL TRABAJADOR a sus labores.

CAPITULO II VIATICOS DE LOS TRABAJADORES

CLÁUSULA No. 54: VIÁTICOS DE ALIMENTACIÓN POR TRABAJO FUERA DEL ÁREA HABITUAL Y PROLONGACIÓN DE JORNADA SIN PERNOCRAR

1. Cuando un trabajador sea llamado a laborar por motivo de urgencia y planeado, por ese motivo ingresa a laborar quince (15) minuto ante de su jornada ordinaria, se reconocerá un viático para desayuno de **doce balboas (B/.12.00)**.
2. Cuando un trabajador deba laborar fuera de su área habitual de trabajo sin pernoctar en el lugar de trabajo y deba prolongar su jornada después de las 12:30 meridiano, siempre y cuando estos lugares sean entre las ciudades de Panamá y Colón, y en las áreas del Golfo de Panamá, Darién y San Blas, además fuera de su área habitual de trabajo, se le concederá un viático de **doce balboas (B/.12.00)**.
3. Cuando un trabajador deba laborar fuera de su área habitual de trabajo, sin pernoctar en el lugar del trabajo, y deba prolongar su jornada por más de tres (3) horas debido a trabajo extraordinario debidamente autorizado, se le reconocerá un viático de **doce balboas (B/.12.00)** para alimentación.
4. Cuando un trabajador deba prolongar su jornada por más de tres (3) horas debido a trabajo extraordinario debidamente autorizado, sin laborar fuera de su área habitual de trabajo, se le reconocerá un viático de **doce balboas (B/.12.00)** para alimentación.

CLÁUSULA No. 55: VIATICOS POR TRABAJO FUERA DE LA SEDE PERNOCTANDO DENTRO DEL AREA DE CONCESIÓN.

Cuando se le asigne a un trabajador un trabajo o una misión que le requiera dormir fuera de su área habitual de trabajo dentro del área de concesión, se le reconocerá un viático diario de **ciento cincuenta balboas (B/.150.00)** para alimentación y hospedaje.

LA EMPRESA reconocerá un incremento al viático a razón de catorce balboas (B/.14.00) siempre y cuando el superior inmediato del trabajador autorice que el mismo pernocte en las Siguientes áreas: Palmira, Santa Isabel, Playa Chiquita, Miguel de la Borda, Tucutí, Narganá, Otoque, Jaqué, Piña, Chepillo, San Miguel, Garachine, Sambú, El Real, Pinogana, Aruza, Vista Alegre, Unión

Chocó, Yape, Yape Puente, Capetuira, Boca de Cupe, Peña Bijagual, Pedro González, Puerto Obaldía, La Miel, Común, Naranjal, Corozal, Playona, Lajas Blancas, Nuevo Vigía, El Salto y Cocunatí, **Canan**, **Sinai**, **Mash Pupur**, **Chiman**, **La Palma**, **Chepigana**, **Seteganti**, **Camoganti**.

De identificarse algún área adicional en que el trabajador deba pernoctar y que no se encuentre identificada en este listado, se elevará a consideración de LA EMPRESA y del Sindicato para ser considerado dicho beneficio.

Para estas áreas LA EMPRESA asumirá el consumo del agua.

En los casos que el viaje sea de ida y vuelta LA EMPRESA asumirá el consumo del agua

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

Queda entendido que, si LA EMPRESA proporciona el alojamiento, el trabajador recibirá en concepto de viáticos el ochenta por ciento (80%) de la suma señalada.

Queda entendido que, si LA EMPRESA proporciona la alimentación, el trabajador recibirá en concepto de viáticos el cien por ciento (100%) de la suma señalada.

CLÁUSULA No. 56: VIATICO POR VIAJES AL EXTERIOR

Cuando un trabajador deba viajar al exterior en misión asignada por **LA EMPRESA**, recibirá por día calendario, incluyendo el día anterior a su salida del territorio nacional y el día siguiente a su regreso, un viático según la escala siguiente:

1. América Latina y el Caribe (exceptuando Argentina, Brasil y Chile) **B/.300.00**
2. Estados Unidos, Canadá, Argentina, Brasil y Chile **B/.500.00**
3. Europa, Asia, África y Oceanía **B/.1,000.00**

Si LA EMPRESA se hiciera cargo del alojamiento y de la alimentación, o el viaje se hiciera por invitación que cubra estos dos rubros, el trabajador recibirá en concepto de viático el **setenta (70%) por ciento** de las sumas anteriormente señaladas.

Si LA EMPRESA se hiciera cargo solamente de la alimentación o solamente del alojamiento, o el viaje se hiciera por invitación que cubra uno solo de estos rubros, el trabajador recibirá el **cien (100%) por ciento** de las sumas anteriormente señaladas.

TÍTULO CUARTO DE LAS PÓLIZAS Y SUS CONJUNTO

CAPÍTULO I LAS PÓLIZAS DE SEGUROS

CLÁUSULA No. 57: SEGUROS DE VEHÍCULOS

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

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

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

CLÁUSULA No. 58: SEGURO COLECTIVO DE VIDA

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 cuyo beneficios no podrán ser inferiores a los contemplado por el seguro que tenían a la fecha de entrada en vigencia a la presente convención colectiva.

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

EL SITESPA Y LA EMPRESA establecerán en conjunto mesas de trabajo para escoger un Póliza de seguro colectivo de vida completo para los trabajadores, que contendrá lo siguiente:

1. Seguro de vida por un mínimo de 50,000.00 mil balboas.
2. Seguro de vida en trabajo de alto riesgo por un mínimo de 100,000.00 mil balboas.
3. Hospitalización al cien (100%) por ciento.
4. Pérdida de alguna extremidad del ser humano por un mínimo de 25,000.00 mil balboas.
5. Urgencia crítica y no critica al cien (100%) por ciento.

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

LA EMPRESA tendrá un máximo de treinta (30) días calendario una vez firmado la presente convención colectiva para hacer los arreglos necesarios de la presente cláusula.

CLÁUSULA No. 59: BENEFICIO DE SERVICIOS MÉDICO CON DEPENDIENTES

LA EMPRESA conviene en establecer con un proveedor externo de su elección un plan de servicios básicos de asistencia médica para todos los trabajadores sin costos para éstos, que contemple fundamentalmente:

1. Consultas ilimitadas de medicina general y especialidad.
2. Exámenes básicos ilimitados que incluyen: hemograma, glucosa, orina, heces por parásitos y perfil de lípidos (colesterol, triglicéridos, HDL y LDL) y los exámenes no cubiertos (90%) de descuentos.
3. Otros descuentos que el proveedor externo pueda obtener con sus aliados estratégicos.

En el proceso de selección, LA EMPRESA priorizará a los proveedores cuyos planes contemplan ciertos beneficios a favor de un máximo de cuatro (4) beneficiarios, en adición al trabajador, dentro de los cuales se incluyen el conyuge y los familiares del trabajador hasta el primer grado de consanguinidad, en línea ascendente y descendente.

LA EMPRESA tendrá un máximo de treinta (30) días calendario una vez firmada la presente convención colectiva para adecuar el servicio médico anterior a la presente cláusula.

Una vez que la empresa otorgue la concesión correspondiente al proveedor externo y cada vez que se actualice o se modifique el plan aplicable o cambie el proveedor, LA EMPRESA lo comunicará al sindicato y divulgará a los trabajadores el listado de los beneficios que cubre el plan vigente.

TÍTULO QUINTO DE LA SEGURIDAD, HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL

CAPÍTULO I PROGRAMA DE SEGURIDAD

CLAUSULA No. 60: SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

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

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

2. Dicha unidad tendrá a su cargo vigilar que se cumplan las normas generales de seguridad que establezcan las autoridades competentes y, a este efecto, diseñará y ejecutará los programas correspondientes. Estos programas enfatizarán la toma de conciencia por parte de los trabajadores sobre la trascendencia de observar las medidas de seguridad y salud ocupacional.
3. LA EMPRESA dará cumplimiento a las normas de seguridad que establece el Artículo 283 del Código de Trabajo, según el cual para la protección adecuada de la salud de los trabajadores se adoptarán y se aplicarán las protecciones de medidas mínimas en los lugares de trabajo:
 - a) Que los desechos y residuos no se acumulen.
 - b) Que la superficie y la altura de los locales de trabajo sean suficientes para impedir aglomeración de trabajadores y para evitar obstrucciones causadas por maquinarias, materiales y productos.
 - c) Que exista alumbrado suficiente y adaptado a las necesidades del caso, ya sean natural, artificial o de ambas clases.
 - d) Que se mantengan condiciones atmosféricas adecuadas.
 - e) Que previo al ingreso a espacios confinados y cámaras subterráneas, se realice la medición de gases tóxicos y niveles de oxígeno, acorde al instructivo vigente.
 - f) Que se realicen monitoreos periódicos o continuos de la atmósfera del interior de las cámaras subterráneas, mientras haya personal realizando labores.
 - g) Que se provean instalaciones sanitarias y medios necesarios para lavarse, así como agua potable en lugares apropiados, en cantidad suficiente y condiciones satisfactorias.
 - h) Que se provean vestidores para cambiarse la ropa al comenzar y terminar el trabajo.
 - i) Que se establezcan lugares apropiados para que los trabajadores puedan consumir alimentos o bebidas en los locales de trabajo.
 - j) Que, en lo posible, se eliminen o reduzcan los ruidos y vibraciones perjudiciales a la salud de los trabajadores.
 - k) Que las sustancias peligrosas sean almacenadas en condiciones de seguridad.
4. LA EMPRESA tendrá la obligación de informarle a sus trabajadores todo lo concerniente a la protección de la maquinaria y los instruirá sobre los peligros que entraña la utilización de las máquinas y las precauciones que deben observar. Deberá, además colocar los dispositivos de protección para que puedan ser utilizados y los trabajadores estarán obligado a cuidar y observar lo establecido sobre los dispositivos de protección que tenga la maquinaria.
5. Adicionalmente, LA EMPRESA mantendrá un Comité de seguridad industrial para velar por el cumplimiento de las normas de seguridad y salud ocupacional, el cual estará integrado en forma paritaria por dos representantes del SINDICATO y de LA EMPRESA, el cual presentará las recomendaciones que sean necesarias y apoyará las gestiones que se desarrolle en esta materia.

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

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

LA EMPRESA entregará los uniformes adecuados para el trabajo todos los años en el mes de abril, que serán de las siguientes maneras:

- Seis (6) camisas de acuerdo con la naturaleza del trabajo y sus funciones.
- Seis (6) pantalones de acuerdo con la naturaleza del trabajo y sus funciones.
- Dos (2) botas de acuerdo con la naturaleza del trabajo y sus funciones.
- Un (1) lente de protección de acuerdo con la naturaleza del trabajo y sus funciones.
- Un (1) lente de protección solar de acuerdo con la naturaleza del trabajo y sus funciones.
- Seis (6) suéter de acuerdo con la naturaleza del trabajo y sus funciones.
- Un (1) casco de protección de acuerdo con la naturaleza del trabajo y sus funciones.
- cinco (5) Balaclava de acuerdo con la naturaleza del trabajo y sus funciones.

El Comité de seguridad y salud ocupacional en el trabajo establecerá los criterios específicos de los uniforme y equipo de protección personal según el área de trabajo.

7. LA EMPRESA llevará un programa de seguridad industrial con los propósitos siguientes:
 - a) El reconocimiento de las áreas de peligro;
 - b) La demarcación de las áreas de peligro con señales especiales;
 - c) Adiestramiento especial para efectuar los trabajos que por su naturaleza peligrosa lo requieran;
 - d) Aplicar los controles y mantener actualizados los instructivos pertinentes con las instrucciones a seguir para la entrada en espacios confinados, con el fin de mitigar la exposición a accidentes o situaciones de peligro, tales como: Uso de APR (Análisis Preliminar de Riesgo), permiso de entrada a espacios confinados, uso de medidor de gases e interpretación de las lecturas, ventilación, entre otros.
 - e) Promover la utilización de los equipos de protección personal adecuados.
8. Los trabajadores que laboren en cavidades o cámaras subterráneas, túneles y canales, deberán hacerlo con el equipo necesario para la renovación del aire, botas y cualquier otro implemento requerido para su protección, los cuales serán suministrados por LA EMPRESA. LA EMPRESA programará que se dé mantenimiento periódico a las cámaras subterráneas, túneles y canales.
9. Todos los trabajadores están obligados a usar el equipo de protección y seguridad y a tomar las debidas precauciones para la realización de las tareas a ellos encomendadas.
10. A los trabajadores que por las características de su trabajo estén clasificados como trabajadores expuestos a altos riesgos se les realizará exámenes periódicos de acuerdo a lo requerido por el médico contratado por la empresa, a efectos de darle seguimiento al estado de salud del trabajador. Los trabajadores se obligan a cumplir con estos exámenes y con los programas de salud, así como las recomendaciones que le sean formuladas por el médico. Estos trabajadores continuarán cubiertos por una póliza de seguro de alto riesgo y LA EMPRESA, facilitará a estos trabajadores una copia de la cobertura de la misma.
11. LA EMPRESA dará cumplimiento a las normas de seguridad establecidas en el Código de Trabajo con el fin de prevenir, reducir y eliminar los riesgos que amenacen la seguridad y la salud de los trabajadores en los lugares de trabajo adoptando las siguientes medidas:
 - a) Que remplacen las substancias, operaciones técnicas que puedan resultar nocivas, por otras inocuas o menos nocivas.
 - b) Que se impida el desprendimiento de substancias nocivas y que se proteja a los trabajadores contra las radiaciones peligrosas.
 - c) Que se ejecuten los trabajos peligrosos en locales o edificios separados en lo que estén ocupados el menor número posible de trabajadores.
 - d) Que se apliquen aparatos mecánicos para la evacuación o ventilación o cualquier otro medio apropiado para eliminar el polvo, humo, gas, fibras, nieblas o los vapores nocivos, cuando no sea posible evitar la exposición de los trabajadores a esas substancias por cualquiera de los procedimientos anteriores.
 - e) Que se provea a los trabajadores de la ropa y del equipo, así como de cualquier otro medio de protección individual que fuere necesario para protegerlos contra los efectos de los agentes nocivos. La ropa y el equipo individual de protección serán facilitados por el empleador, teniendo la obligación el trabajador de usarlos.
12. LA EMPRESA continuará con los programas de salud ocupacional que contemplen la realización de exámenes periódicos para todos los trabajadores, entre otros planes que giran en torno a la salud de los empleados. Estos programas serán implementados de acuerdo con la naturaleza de sus actividades y LA EMPRESA deberá cumplir con la normativa emitida para tales efectos por parte de la Caja de Seguro Social o cualquier otra norma legal que regule esta materia.

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

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

CLÁUSULA No. 61: COMITÉ DE SEGURIDAD, HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL

LA EMPRESA mantendrá un Comité de Seguridad Industrial, Higiene y Salud Ocupacional para velar por el cumplimiento de las normas de seguridad y salud ocupacional, el cual estará integrado en forma paritaria por dos representantes del SINDICATO y de LA EMPRESA en cada centro de trabajo que cuente con diez (10) o más trabajadores, el cual presentará las recomendaciones que sean necesarias y apoyará las gestiones que se desarrolle en esta materia.

Las motivaciones principales del comité es la prevención de los accidentes y enfermedades, el análisis de los riesgos que mantiene los trabajadores realizando sus funciones. Además, corresponderá al comité realizar las investigaciones necesarias en casos de accidentes, con el fin de identificar situaciones de peligro, necesidades de adiestramiento o formular recomendaciones orientadas al cumplimiento de normas de seguridad y salud ocupacional. Las partes realizarán sus mejores esfuerzos para mantener canales de comunicación efectivos, con el fin de promover la participación en las reuniones del Comité y el desarrollo de planes de acción asociados a esta materia.

Los miembros del Comité serán escogidos por cada una de las partes, de personas que al momento de su designación laboren con la empresa. LA EMPRESA Y EL SINDICATO designarán como miembros principales, a personas que cuenten, preferiblemente, con experiencias y conocimientos en materia de seguridad, salud ocupacional e higiene en el sector eléctrico. En caso de la terminación de la relación laboral del miembro principal designado por LA EMPRESA Y EL SINDICATO. En todo caso, las partes podrán designar a un nuevo representante principal en el Comité si se amerita.

El Comité se reunirá de manera regular una vez al mes, pero podrá programar reuniones extraordinarias para el tratamiento de temas que así lo ameriten. Las reuniones del Comité se realizarán durante la jornada ordinaria de trabajo y el tiempo que duren las reuniones se considerarán jornadas efectivas de trabajo.

CLÁUSULA No. 62: COMISIÓN DE SEGURIDAD, HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL

LA EMPRESA Y EL SINDICATO acuerdan establecer una comisión de seguimiento preventivo, para supervisar y verificar de manera conjunta que los programas y planes de seguridad de la empresa se estén desarrollando de conformidad a lo establecido en la presente Convención Colectiva. Esta Comisión estará integrada por el Secretario de Seguridad y Salud Ocupacional del SITIESPA y por quienes LA EMPRESA designen para tal propósito.

CLÁUSULA No. 63: VISITAS E INSPECCIÓN DE SEGURIDAD

Esta Comisión establecerá un programa de inspecciones y visitas en los centros de trabajo y en campo y durante la visita elaborará un informe sobre las condiciones de seguridad de la cuadrilla, señalará las deficiencias encontradas en Seguridad y Salud Ocupacional y recomendará las medidas correctivas para subsanarlas. En las reuniones periódicas de evaluación del Programa de Seguridad, la empresa deberá considerar los informes que rinda esta comisión, así como las sugerencias presentadas por el Sindicato. Cuando la Comisión determine que en alguna actividad existen riesgos inminentes para la seguridad de los trabajadores, recomendará la suspensión inmediatamente de esas actividades, hasta tanto se subsanen las anomalías existentes.

CLÁUSULA No. 64: CHARLA Y EDUCACIÓN DE SEGURIDAD, HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL

LA EMPRESA Y EL SINDICATO acuerdan destinar semanal una (1) hora, compartida a partes iguales, para la educación y concientización en seguridad industrial y salud ocupacional en sus centros de trabajo. La hora destinada para este efecto será remunerada por la empresa.

CLÁUSULA No. 65: SUPERVISIÓN DE TRABAJO EN ACTIVIDADES DE ALTO RIESGO

Las partes acuerdan la aplicación de medidas básicas de seguridad en las áreas y actividades de Distribución y Comercialización calificadas de alto riesgo, en el cual, LA EMPRESA designará a un responsable en seguridad industrial presente en las actividades que se detallan a continuación, entre otras:

1. Trabajos en altura.
2. Trabajos en áreas abiertas y de caídas libres, como elevadores, escaleras y obras similares.
3. Trabajos en carretera con tránsito continuo.
4. Trabajos en alta temperatura
5. Trabajos de almacenamiento y utilización de productos químicos.
6. Trabajo en Área Subterránea.
7. Trabajo en túneles
8. Trabajo en Área inhóspita
9. Trabajo en subestaciones eléctricas
10. Trabajo en libranza con líneas vivas

TÍTULO SEXTO DE LOS BENEFICIOS, BONIFICACIONES Y SALARIOS

CAPÍTULO I LOS BENEFICIOS

CLÁUSULA No.66: GASTOS DE LICENCIA COMERCIAL

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

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

En el caso que el trabajador tenga que ampliar la cobertura de su licencia por la prestación de su servicio, la empresa cubrirá los costos de estos trámites.

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

CLÁUSULA No. 67: PAGO DE INFRACCIONES DE TRÁNSITO

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

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

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

CLÁUSULA No. 68: CONVENIO DE ANTICIPO DE SALARIO POR INCAPACIDAD DE ENFERMEDAD Y RIESGO PROFESIONAL

Primero: LA EMPRESA, se compromete a otorgar un anticipo de salario al trabajador que así lo solicite **por incapacidad de enfermedad una vez se agote los días acumulados** y por incapacidad de riesgo profesional en exceso de quince (15) días, estos dos hasta el equivalente de **un (1) año** del salario base.

Segundo: EL TRABAJADOR se obliga a rembolsar íntegramente el anticipo de salario otorgado por LA EMPRESA, una vez reciba el pago por parte de la Caja del Seguro Social, producto de la incapacidad por enfermedades y riesgos profesionales. En caso de no rembolsar la totalidad del anticipo, LA EMPRESA le descontará de su salario, el anticipo de salario en **doce (12) quincenas** consecutivas hasta completar el pago del anticipo otorgado por LA EMPRESA.

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

CLÁUSULA No. 69: BENEFICIOS PARA LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES/AS.

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

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

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

2. Cuando se trata del proceso de lactancia según el artículo 114 del Código de Trabajo, para tales efectos LA EMPRESA le concederá a las trabajadoras que estén en lactancia, un lugar en el centro de trabajo para tal proceso, además le reconocerá un intervalo de una (1) hora cada dos (2) horas de trabajo o, si lo prefiere, de una (1) hora tres veces al día durante sus labores, o en su defecto laborará las horas continuas y al final de la jornada se beneficiará de las horas que dispondrá para lactancia, con el objetivo de alimentar a su hijo. Para los efectos del párrafo anterior el proceso de lactancia durará un (1) año a partir del reintegro de la trabajadora de la licencia de maternidad.

3. Los trabajadores/as que tengan hijos en las etapas de neonatos o/y infantes según lo dispuesto en el artículo 115 y 287 numeral 2 del Código de Trabajo, LA EMPRESA le reconocerá un bono mensual que equivale al ochenta por ciento (80%) del costo total de la guarderías o centros infantiles para contribuir al mejor crecimiento de los hijos de los trabajadores y a su vez al fortalecimiento de la familia.

Todos los trabajadores que serán beneficiado por este numeral deben cumplir con las siguientes condiciones:

- Entregar el contrato de la guardería o centros infantiles a LA EMPRESA
- El costo total de la mensualidad no puede exceder de doscientos balboas (B/.200.00) por cada hijo del trabajador que esté registrada en LA EMPRESA o en su defecto proporcionar un "CAIPI" (Centro de Atención Integral a la Primera Infancia) para el cuidado de los hijos de los trabajadores/as en las etapas de neonatos o/y infantes.

LA EMPRESA tendrá máximo treinta (30) días calendario una vez firmada la presente convención colectiva de trabajo para aplicar la presente cláusula.

CLÁUSULA No. 70: DESCUENTO DEL CONSUMO RESIDENCIAL DE ENERGÍA ELECTRICA

LA EMPRESA otorgará a favor de sus trabajadores un descuento del **cien por ciento (100%)** en el consumo mensual residencial de energía eléctrica de su vivienda cuando el trabajador sea cliente de LA EMPRESA.

Si el trabajador fuese cliente de otra empresa distribuidora, entonces LA EMPRESA hará los arreglos correspondientes para asegurar que el trabajador reciba dicho descuento.

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

También se reconocerá a los empleados que se Jubilen dentro de la empresa el descuento del **75%** en la tarifa eléctrica vitalicia.

CLÁUSULA No.71: FACILIDADES RECREATIVAS Y DEPORTIVAS

LA EMPRESA mantendrá su política de organizar actividades deportivas y recreativas **por año en las siguientes disciplinas comunes baloncesto, voleibol, bola suave y futbol** para beneficio de los trabajadores. Para tal fin, hará los arreglos necesarios de acceso a instalaciones físicas donde se puedan realizar dichos eventos.

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

CLÁUSULA No. 72: ACCIDENTES DEPORTIVOS

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

CLÁUSULA No. 73: BECAS PARA LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES/AS

Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de trabajo, LA EMPRESA otorgará **ciento cincuenta (150)** becas a favor de los hijos de sus trabajadores. Este concurso se realizará anualmente.

Estas becas se distribuirán de la siguiente manera:

1. **Cincuenta (50) becas para estudios primarios, con una mensualidad de cincuenta balboas (B/.50.00) durante los diez meses del año escolar; y**
2. **Cincuenta (50) becas para estudios secundarios o vocacionales, con una mensualidad de ochenta balboas (B/.80.00) durante los diez meses del año escolar.**
3. **Cincuenta (50) becas para estudios universitarios o superior, con una mensualidad de ciento cincuenta balboas (B/.150) durante el año universitario.**

El pago de la beca se verá reflejado en el comprobante de pago del trabajador.

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

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

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

- c. El concursante deberá tener un promedio académico no menor de (B) calificativo 81 o su equivalente para poder aspirar a la beca. De serle otorgada deberá mantener en todo momento un índice no menor uno punto cinco (1.8) para disfrutar de la beca. Las becas se otorgarán a los concursantes que tengan mayor índice académico. Si dos o más concursantes tuvieren el mismo promedio de nota calculado hasta dos decimales, se dará preferencia a aquel concursante cuyo decimal siguiente sea mayor.
- d. De serle otorgada deberá mantener en todo momento un índice no menor a 4.00 para disfrutar de la beca. En caso de que el estudiante favorecido con la beca presente en un trimestre un índice inferior al mínimo, LA EMPRESA le retendrá el pago de la beca que corresponda a dicho trimestre y pagará el aporte retenido en el trimestre siguiente, siempre y cuando el estudiante haya alcanzado el índice mínimo requerido. En caso de que el trimestre siguiente el estudiante no alcance el promedio, éste perderá la beca y el monto remanente de esta será otorgado al siguiente estudiante de la lista, que no haya sido beneficiado inicialmente. La beca terminará cuando el padre o madre del becario deje de laborar por cualquier causa con LA EMPRESA. Se exceptúan de estos casos las terminaciones por Mutuo Acuerdo o despido. La beca se mantendrá hasta que finalice el año escolar correspondiente.
- e. En caso de muerte o incapacidad permanente del padre o la madre que es trabajador de LA EMPRESA, el becario tendrá derecho de seguir gozando de la beca hasta que concluya sus estudios primarios, secundarios o vocacionales y universitario, según sea el caso.
- f. Sólo podrán recibir este beneficio aquellos trabajadores que pagan la cuota sindical.

CLÁUSULA No. 74: CONTRIBUCIÓN A LOS GASTOS DE MORTUORIA

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

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

- a. Cónyuge **B/.500.00**
- b. Hijo menor o hijo discapacitado **B/.500.00**
- c. Padre o Madre **B/.500.00**

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 todos los gastos funerales y con un aporte único de **mil balboas (B/.1,000.00)**.

CLÁUSULA No. 75: CELEBRACIÓN DE FESTIVIDADES

LA EMPRESA incluirá en su presupuesto anual de gastos una partida hasta de **setenta mil balboas (B/.70,000.00)** para la celebración de las siguientes festividades:

- a. El día de las Madres
- b. **El día del Padre**
- c. El día del Técnico de lectura
- d. El día de Guardián de la Línea (**todos los trabajadores de la empresa participarán de la actividad que se realice**)
- e. El día de las asistentes administrativas
- f. **Fiesta de Navidad (se mantendrá como la costumbre, es decir, el monto arriba indicado no se utilizará en éste literal).**

CLÁUSULA No 76: BENEFICIO DE AHORRO NAVIDEÑO

LA EMPRESA organizará un Plan de ahorro navideño desde el 1 de enero al 30 de noviembre de cada año, realizando un aporte, por cada trabajador que se acoja a este Plan, de un cien por ciento (100%) del monto que aporte el trabajador, hasta un máximo de cien balboas (B/.100.00) por mes.

El límite mensual de ahorro que LA EMPRESA reconocerá para duplicar es de cien balboas (B/.100.00) por cada trabajador.

Se hará efectivo el pago de lo ahorrado de cada trabajador el 1 de diciembre de cada año.

En el mes de diciembre de cada año se conformará una comisión que reglamentará las condiciones de aplicación de esta cláusula que estará conformada por dos representantes del sindicato y dos representantes de la administración de LA EMPRESA.

CLÁUSULA No. 77: PLAN DE JUBILACIÓN

LA EMPRESA reconocerá el pago de una bonificación única de **veinte Mil Balboas (B/.20,000.00)** a cada trabajador que se retire de la empresa acogiéndose a la pensión por vejez (jubilación) de la Caja de Seguro Social.

LA EMPRESA reconocerá a todos los trabajadores jubilado al terminar la relación de trabajo con LA EMPRESA, desde la firma de la presente Convención Colectiva de trabajo lo dispuesto en la cláusula No.70 hasta su defunción. LA EMPRESA hará los arreglos necesarios para la aplicación de este párrafo.

CLÁUSULA No. 78: BENEFICIO DE ANTEOJOS (LENTE).

LA EMPRESA reconocerá una ayuda de lentes medicados o recetados a sus trabajadores por un facultativo que debido a deficiencias ópticas o por accidente durante la ejecución del trabajo sufran deterioro los lentes y se requiera su cambio. Esta ayuda será de cien por ciento (100%) a los trabajadores.

CAPÍTULO II LAS BONIFICACIONES

CLÁUSULA No. 79: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

LA EMPRESA realizará anualmente la evaluación de desempeño por competencia de sus trabajadores con el fin de asegurar el buen desarrollo de su recurso humano. Esta evaluación contemplará aspectos como proactividad, atención y servicio al cliente, creatividad, aprendizaje, asistencia y puntualidad, y se realizará durante el mes de enero de cada año.

Producto de esta evaluación de desempeño, LA EMPRESA entregará a el trabajador (as) que obtenga una evaluación de desempeño superior al treinta por ciento (30%) hasta el cien por ciento (100%), que se le reconocerá las siguientes bonificaciones:

1. El trabajador (as) que obtenga una evaluación de desempeño superior al treinta por ciento (30%) hasta el cincuenta por ciento (50%), recibirá un bono equivalente al mes de salario base.
2. El trabajador (as) que obtenga una evaluación de desempeño superior al cincuenta por ciento (50%) hasta el setenta por ciento (70%), recibirá un bono equivalente al ciento cincuenta por ciento (150%) del mes de salario base.
3. El trabajador (as) que obtenga una evaluación de desempeño superior al setenta por ciento (70%) hasta el cien por ciento (100%), recibirá un bono equivalente al doscientos por ciento (200%) del mes de salario base.

Este bono por evaluación de desempeño se hará efectivo a más tardar el último día del mes de febrero de cada año.

Todo trabajador de nuevo ingreso que tenga más de seis (6) meses se beneficiará de esta cláusula.

LA EMPRESA debe adecuar el formato de evaluación de desempeño a calificativos porcentuales mencionado en los párrafos anteriores, en busca de transparencia y objetividad.

CLÁUSULA No.80: BONIFICACIÓN Y TERCERA PARTIDA DEL DÉCIMO TERCER MES

LA EMPRESA pagará la tercera partida del décimo tercer mes, y a este efecto, adicional, una bonificación especial del (100%) del salario base de un (1) mes, multiplicado por (2.0).

Ejemplo: (1,000.00 X 2.0= 2,000.00)

Los pagos a que se refiere el párrafo anterior se realizarán dentro de los seis (6) primeros días del mes de diciembre de cada año.

Igualmente, LA EMPRESA otorgará un aguinaldo de Navidad a los trabajadores mediante la entrega de un certificado de regalo para ser cambiado en algún comercio local por valor **de ciento cincuenta balboas (B/.150.00)** a más tardar el quince (15) de diciembre de cada año.

CLÁUSULA NO. 81: BONIFICACIÓN POR EVALUACIÓN COLECTIVA

LA EMPRESA otorgará anualmente a cada trabajador en el mes de enero de cada año, una libreta de vales de alimentación (víveres) por un valor de **cien balboas (B/.100.00)**, durante la vigencia de la presente convención colectiva de Trabajo.

CLÁUSULA No. 82: MERITOS POR ESTUDIOS

LA EMPRESA con el fin de incentivar el desarrollo profesional de los trabajadores sindicalizados otorgará un único aumento de salarios de **cien balboas (B/.100.00)** cuando el trabajador concluya su carrera universitaria, **que tenga relación con las tareas o funciones que** realiza la empresa.

Este aumento se hará efectivo a todos los trabajadores en la próxima quincena una vez entregado el diploma que acredita la conclusión de la carrera universitaria.

CLÁUSULA No. 83: GASTOS DE ALUMBRAMIENTO

LA EMPRESA le reconocerá a cada trabajador sindicalizado a quien le nazca un hijo con su cónyuge o compañera conviviente registrada en LA EMPRESA, una gratificación de **mil balboas (B/.1,000.00)** con motivo de dicho nacimiento, siempre y cuando el Sindicato también otorgue esta gratificación por un importe de **cien balboas (B/.100.00)** a los trabajadores de LA EMPRESA.

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

El pago se realizará en la próxima quincena después de entregar el certificado de nacimiento.

CLÁUSULA No. 84: PAGOS DE VALES DE ALIMENTACIÓN TRIMESTRAL

LA EMPRESA otorgará por mes a todos los trabajadores, una libreta de vales de alimentación (víveres) por un valor de cien balboas (B/.100.00), durante la vigencia de la presente convención colectiva de Trabajo.

CLÁUSULA NO.85: BONO POR VENTA DE ACCIONES DE LA EMPRESA

LA EMPRESA le otorgará a cada trabajador un bono único de tres (3) meses de salarios base en los casos que la empresa venda sus acciones parcial o total de la sociedad anónima ELEKTRA NORESTE S.A. por el prejuicio ocasionado en los cambios operativos.

CLÁUSULA No. 86: PREMIOS POR ASISTENCIA

LA EMPRESA reconocerá a los quince (15) días de cada mes un premio de doscientos balboas (**B/.200.00**) a cada trabajador que durante el mes anterior hubiere tenido asistencia perfecta, esto es en el caso de que se hubiere ausentado hasta cinco (5) días de sus labores, y un premio de **ciento cincuenta balboas (B/.150.00)** para cada trabajador que tenga buena asistencia en el periodo indicado, esto es de que se hubiese ausentado hasta diez (10) días por causa justificada.

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

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

CLÁUSULA No. 87: PREMIOS POR PRODUCTIVIDAD

Durante los tres (3) meses siguientes a la entrada en vigor de la presente Convención Colectiva, LA EMPRESA y EL SINDICATO establecerán un comité paritario, compuesto por dos (2) representantes de cada parte para elaborar una propuesta de premiación para incentivar la productividad individual y colectiva de los trabajadores, que será entregada a la Gerencia General para su consideración.

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

CLAUSULA No. 88: PARTICIPACIÓN EN LA UTILIDADES

LA EMPRESA reconocerá a los trabajadores, por una (1) sola vez, una bonificación del tres (3%) de las utilidades anuales de LA EMPRESA que se efectuará el día 10 de marzo de cada año.

CLÁUSULA No. 89: BENEFICIO POR FIRMA DE CONVENCIÓN

LA EMPRESA reconocerá a los trabajadores, por una (1) sola vez, un beneficio de **quinientos balboas (B/.500.00)**, en reconocimiento por la entrada en vigencia de la nueva Convención Colectiva de Trabajo, que será pagada dentro de los quince (15) días siguientes a la firma de la presente convención colectiva de trabajo.

CAPÍTULO III DE LOS SALARIOS

CLÁUSULA No. 90: AUMENTO GENERAL DE SALARIO

LA EMPRESA otorgará un aumento general de salario único al salario base que devenga todos los trabajadores por la presente convención colectiva de trabajo de un quince (15%) por ciento, que se realizará a más tardar en los treinta días siguiente a la firma de la presente convención colectiva de trabajo.

CLÁUSULA No. 91: AJUSTE SALARIAL

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

$$(10\% + \text{IPC}) \times \text{salario base}$$

Para resultados del IPC menores de 5%, siempre se tendrá como base para el cálculo un 5% (10%+5%), para resultados del IPC superiores a 5% el tope de pago será 15% (10%+5%).

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

TÍTULO SÉPTIMO SOLUCIÓN DE CONFLICTO, ESTRUCTURA SINDICAL Y OTROS

CAPÍTULO I COMITÉ DE EMPRESA, COMISIONES SINDICALES, ACTIVIDAD SINDICAL, REPRESENTANTES Y DIRECTIVOS SINDICALES

CLÁUSULA No.92: DIRECTIVOS Y REPRESENTANTES SINDICALES

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

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

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

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

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

CLÁUSULA No. 93: LOS REPRESENTANTES SINDICALES Y AUXILIARES

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

Los Representante Sindicales serán apoyados en sus funciones, por otros trabajadores que se denominarán Auxiliares, de conformidad con la siguiente escala:

En cada Centro de Trabajo:

- 1. Desde 100 hasta 200 trabajadores un (1) Auxiliar.**
- 2. Desde 201 o más trabajadores dos (2) Auxiliares.**

CLÁUSULA No. 94: GARANTÍAS DE LA LIBERTAD SINDICAL

LA EMPRESA garantiza el acceso transparente y oportuno a la información relevante para la actividad sindical, incluida la comunicación de políticas laborales, Contrataciones y/o reclutamiento de personal, contratos y licitaciones, como también, decisiones que afecten a los trabajadores y cualquier otra información pertinente.

LA EMPRESA se compromete a establecer medidas para proteger a los trabajadores contra la discriminación anti-sindical, incluida la prohibición de represalias o discriminación por participar en actividades sindicales. Casos de esta índole será analizada en una mesa COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL entre el SINDICATO y LA EMPRESA.

Se garantiza que los contratistas y subcontratistas no serán objeto de discriminación ni represalias por parte de la empresa contratante por participar en actividades sindicales o afiliarse al sindicato.

CLÁUSULA No. 95: COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL

En LA EMPRESA funcionará un único Comité de Libertad Sindical de conformación paritaria de un (1) representante del empleador y un (1) representante de los trabajadores sindicalizados.

El representante de LA EMPRESA será designado y removido libremente por el Gerente General. El representante de los trabajadores será designado y removido por el Secretario General del SITESPA.

Se reunirá ordinariamente una (1) vez al mes y en los casos que sean necesario extraordinariamente, se enviará un orden del día con cinco (5) días laborables antes de la

reunión, para hacer las investigaciones correspondientes, que serán propuestos por las partes.

Este Comité de Libertad Sindical tendrá como función primordial conciliar, acordar y resolver las controversias que puedan producirse dentro de LA EMPRESA. Además, conciliar, acordar y resolver lo posibles violaciones a la libertad sindical y otros temas similares.

Los miembros del Comité de Libertad Sindical pueden acompañarse de una (1) persona cada uno, que podrán ser asesores, trabajador de confianza y miembro de la estructura de gobierno del SITIESPA (Directivos y representantes sindicales). En los casos que sea necesario más acompañantes deberá ser de mutuo consentimiento de los miembros designado del Comité de Libertad Sindical.

CLÁUSULA No. 96: FUNCIONAMIENTO Y COMPETENCIA DEL COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL

El Comité de Libertad Sindical tendrá conforme a lo establecido en el Código de Trabajo, la presente Convención Colectiva de Trabajo, los Convenios de la Organización Internacional de Trabajo, leyes complementarias laborales, con las funciones y competencias siguientes:

A. FUNCIONAMIENTO:

- 1. Sesionará ordinariamente una (1) vez al mes con un máximo de tres (3) punto en el orden del día. 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 con punto único.**
- 2. Las sesiones ordinarias se deben convocar con quince (15) días de anticipación a la fecha de la reunión con un orden del día propuestos por las partes, por tanto, el lugar de reunión se realizará en un lugar imparcial.**
- 3. Para que exista quórum debe estar presente las dos partes. No obstante, para la toma de decisiones se recomienda que sea por consenso.**
- 4. Los acuerdos que tome el Comité de Libertad Sindical, en cada reunión, se documentarán mediante acta que firmarán sus miembros.**
- 5. Las partes en mutuo acuerdo podrán establecer cortesía de sala a los que son partes en una controversia.**
- 6. Las demás reglas del Comité de Empresa serán determinadas de común acuerdo, entre LA EMPRESA y EL SINDICATO.**

B. COMPETENCIAS:

- 1. El Comité de Libertad Sindical conocerá de los Acosos Sexuales**
- 2. El Comité de Libertad Sindical Conocerá de la Terminación de la Relación de Trabajo (cuando haya más de un (1) despido con los Artículos 210, numeral 1 y 213 cualquier literal y numeral, al mes)**
- 3. El Comité de Libertad Sindical conocerá de las violaciones a la Libertad sindical**
- 4. El Comité de Libertad Sindical Conocerá de la Eliminación de puesto de trabajo**
- 5. El Comité de Libertad Sindical conocerá del cambio de perfil del puesto de trabajo**
- 6. El Comité de Libertad Sindical conocerá de las Controversia en la interpretación y aplicación de las Cláusulas de la presente Convención Colectivas, en los casos que sea en más de un (1) centro de trabajo.**
- 7. El Comité de Libertad Sindical conocerá y acordará en consenso los aspectos que no estén establecidas en el Código de Trabajo y la Convención Colectiva de trabajo.**
- 8. El Comité de Libertad Sindical conocerá en segunda instancia las cuestiones que no se resuelvan en el Comité de Empresa.**

CLÁUSULA No. 97: DECLARACIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL

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

CLÁUSULA No. 98: GOBERNANZA SINDICATO-EMPRESA

LA EMPRESA reconoce el derecho del **SINDICATO** a participar en la toma de decisiones sobre asuntos que afecten a los trabajadores, como cambios en las condiciones de trabajo, políticas de empleo y beneficios laborales, como también en el caso de reformas a la Ley 6 del 1997, donde se establecerá una mesa entre la **EMPRESA** y **SINDICATO**, para el diálogo y generación de concesos.

LA EMPRESA otorgará la participación de un miembro designado por **EL SINDICADO** en la inducción a trabajadores de primer ingreso, foros y actividades convenciones con un espacio de exposición mínimo de tres (3) horas por actividades.

CLÁUSULA No. 99: REMUNERACIÓN EN TIEMPO DE REUNIONES

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

1. Se reconocerá el pago de salario a los miembros del CEN del Sindicato hasta por **dieciocho (18)** reuniones anuales con límite de duración de cinco (5) días cada una.
2. Se reconocerá el pago de salario a los directivos y representantes sindicales hasta por **diez (10)** Consejos Sindicales anuales, con límite de duración de cuatro (4) días cada una.
3. Se reconocerá el pago de salario a los trabajadores de LA EMPRESA que funjan como instructores de seminarios sindicales, dirigidos a trabajadores de LA EMPRESA y los trabajadores que participen en éstos, debidamente autorizados por cada vez que se realicen.
4. Reconocer el pago del tiempo que requieren los trabajadores dentro de la jornada ordinaria (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 el servicio público.

CLÁUSULA No.100: COMISIONES SINDICALES

LA EMPRESA conviene que los directivos y representantes sindicales, así como los trabajadores sindicalizados, previa autorización del Comité Ejecutivo Nacional del **SINDICATO**, puedan desempeñar comisiones sindicales durante la jornada de trabajo. Para este efecto, LA EMPRESA remunerará hasta **mil (1,000)** horas mensuales en concepto de comisiones sindicales, así:

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

Las licencias sindicales de los Directivos y representantes sindicales no serán negadas por LA EMPRESA.

CLÁUSULA No. 101: LICENCIAS SINDICALES

LA EMPRESA otorgará, con todos los derechos que emanen del contrato de trabajo y **la presente Convención Colectiva de trabajo**, licencia remunerada al Secretario General del **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ELECTRICA Y SIMILARES DE LA REPÚBLICA DE PANAMÁ** y a **cuatro (4)** trabajador que sea miembro de Comité Ejecutivo Nacional (CEN) de **EL SINDICATO** para que pueda dedicarse a tiempo completo a las labores sindicales.

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

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

CLÁUSULA No. 102: LICENCIA SINDICAL TIEMPO DE ELECCIONES

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

CLÁUSULA No.103: DESCUENTO DE CUOTAS SINDICALES

LA EMPRESA está obligada, conforme a los artículos 373, 404 y 405 del Código de Trabajo, a descontar del salario de todos los trabajadores sindicalizados y además a los trabajadores no sindicalizados que se beneficien de la presente Convención Colectiva de Trabajo, las cuotas ordinarias y extraordinarias que establezca EL SINDICATO.

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

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

LA EMPRESA enviará quincenal en una tabla de Excel las siguientes informaciones de todos los trabajadores: Nombre y apellido, número de cédula, centro de trabajo, puesto de trabajo, departamento que laboral, salario base y cuota sindical.

Los beneficios de la convención colectiva de trabajo son irrenunciables.

CLÁUSULA No. 104: CONTRIBUCIÓN PARA CUENTA DE ENERGÍA ELÉCTRICA.

LA EMPRESA asignará una partida [anual de tres mil quinientos balboas \(B/.3,500.00\)](#) para contribuir a sufragar el pago de la cuenta de consumo de energía eléctrica del local del SINDICATO, [que será efectivo los quince \(15\) de enero de cada año.](#)

CLÁUSULA No. 105: COMPROMISO DE GOBERNANZA SINDICATO-EMPRESA

Las empresas que se rigen por esta Convención Colectiva de trabajo, entregarán mensualmente al SITIESPA, copia de la nómina de los trabajadores en la cual se indicará: nombre del trabajador, número de cédula, centro de trabajo, perfil del puesto, puesto de trabajo, dirección en que labora, año de antigüedad en LA EMPRESA y el monto del salario bruto devengado. Esta información se suministrará en cualquier formato digital que utilice la empresa.

CLAUSULA No. 106: REUNIONES EN LOS CENTROS DE TRABAJO

LA EMPRESA facilitará, las gestiones de EL SINDICATO en los centros de trabajo.

[LA EMPRESA otorgará a EL SINDICATO dos \(2\) horas por semana remuneradas a todos los trabajadores para que participen en la actividad sindical en los centros de trabajo, establecimiento o negocio.](#)

En las reuniones en los Centro de Trabajo LA EMPRESA tendrá hasta quince (15) minutos para dirigirse a los trabajadores.

CLÁUSULA No. 107: ACTIVIDADES SINDICALES

LA EMPRESA facilitará, según las circunstancias de la prestación del servicio y sin menoscabo de la ejecución del trabajo, las gestiones de EL SINDICATO en los centros de trabajo, sin que esto afecte el bono de asistencia, siempre y cuando se cumpla con los límites establecidos en la cláusula No.100 de esta Convención Colectiva de Trabajo.

CLÁUSULA No. 108: FACILIDADES EN LOS CENTROS DE TRABAJO

En los centros de trabajo, LA EMPRESA otorgará una oficina cerrada con escritorios, computadora, archivos y útiles de oficina a EL SINDICATO, en horas laborables, un área disponible en la cual el representante sindical o los directivos pueda reunirse con los trabajadores a quienes requiera atender. LA EMPRESA entregará la oficina a los dos meses a partir de la firma de la presente convención colectiva.

En todos los centros de trabajo EL SINDICATO utilizará un lugar determinado garantizado por LA EMPRESA para que, por cuenta propia, coloque los anuncios para uso exclusivo de la organización sindical.

Los Miembros de EL SINDICATO (Directivos o Designados sindicalizados) tiene la Libertad Sindical de acceder a todos los Centro de Trabajo para realizar sus actividades que bien deben de desempeñar.

Se establece que LA EMPRESA proporcionará facilidades adecuadas para que los representantes sindicales, miembros de la junta directivas y/o trabajadores de base (designados por el sindicato) realicen sus actividades sindicales, como reuniones, asambleas en el centro de trabajo, distribución de materiales informativos, acceso a áreas de trabajo, además, LA EMPRESA garantizará las tres (3) horas requeridas por el sindicato para el buen desarrollo de las reuniones y/o asambleas dentro del Centro de Trabajo.

CLAUSULA No. 109: PARTICIPACIÓN EN LA JUNTA DIRECTIVA

LA EMPRESA conviene otorgar participación con derecho a voz en las reuniones de la Junta Directiva a un trabajador sindicalizado que EL SINDICATO designe.

LA EMPRESA notificará al Comité Ejecutivo Nacional con quince días de antelación el día y hora que se celebrará la reunión de Junta Directiva.

CLÁUSULA No. 110: FUERO SINDICAL

LA EMPRESA reconocerá y respetará el fuero sindical de los trabajadores que sean miembros de las siguientes estructuras a saber:

1. Los miembros del Comité Ejecutivo Nacional (CEN).
2. Los miembros suplentes del Comité Ejecutivo Nacional (CEN).
3. Los representantes sindicales y auxiliares de Centro de Trabajo.
4. Los miembros del Comité de Empresa.
5. Los Miembros del Comité de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional.
6. Los candidatos a un puesto de elección que aparezcan en la lista de elección correspondiente, siempre que la misma se comunique al empleador o a la Inspección de Trabajo; en todo caso este fuero sólo podrá reconocerse hasta por el mes anterior a las elecciones y hasta un mes después de verificadas las elecciones.
7. Los miembros negociadores de la CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO durante su vigencia.

CLÁUSULA No. 111: TRANSPORTE PARA MOVILIZACIÓN SINDICAL

LA EMPRESA donará al SINDICATO, un vehículo correspondiente de la flota que tenga **menos de tres (3) años de antigüedad**, el cual será escogido por EL SINDICATO.

EL SINDICATO podrá optar por recibir el vehículo escogido o en su defecto, solicitarle a LA EMPRESA su venta al público y recibir el equivalente al valor de venta.

Una vez se firme la presente Convención Colectiva de Trabajo, EL SINDICATO deberá manifestarle a LA EMPRESA la decisión que tome con relación a la opción antes planteada y LA EMPRESA tendrá 30

días hábiles una vez EL SINDICATO notifique la decisión tomada para realizar la entrega de los vehículos con las documentaciones correspondiente.

CLÁUSULA No. 112: CORRESPONDENCIA PERIODO DE CONTESTACIÓN

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

CLAUSULA No. 113: PROCEDIMIENTO PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS INDIVIDUALES

El trabajador que tenga alguna queja que formular o algún problema que plantear a EL EMPLEADOR relacionado con la prestación y condición de trabajo y de la presente convención colectiva de trabajo, lo hará personal o conjuntamente con su Representante Sindical al jefe inmediato. Si el trabajador no queda conforme con la decisión del jefe inmediato, podrá llevar el caso en forma personal o conjuntamente con su Representante Sindical al supervisor del jefe inmediato, Si el trabajador no queda conforme con la decisión del supervisor del jefe inmediato, podrá llevar el caso en forma personal o conjuntamente con su Representante Sindical al Comité de Empresa.

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

CLAUSULA No. 114: PROCEDIMIENTO PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVO EN UN CENTRO DE TRABAJO

Si un grupo de trabajadores del mismo Centro de Trabajo tenga alguna queja que formular o algún problema que plantear a EL EMPLEADOR relacionado con la prestación y condición de trabajo y de la presente convención colectiva de trabajo, lo harán personal o conjuntamente con su Representante Sindical al jefe inmediato. Si el grupo de trabajadores del mismo Centro de Trabajo no queda conforme con la decisión del jefe inmediato, podrán llevar el caso en forma personal o conjuntamente con su Representante Sindical al supervisor del jefe inmediato, Si el grupo de trabajadores no queda conforme con la decisión del supervisor del jefe inmediato, podrá llevar el caso en forma personal o conjuntamente con su Representante Sindical al Comité de Empresa.

Los conflictos Colectivo por Centros de Trabajos serán tratados conforme lo determine la presente Convención Colectiva, el Código de Trabajo. Si la parte interesadas solicitan al Comité de Empresa, podrá intervenir para conciliar a las partes.

CLAUSULA No. 115: PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS GENERALES

Los conflictos colectivos generales son los que abarcan contradicciones en todos los centros de trabajos o en más de un (1) centro de trabajo de la misma naturaleza y se deberá abordar en el Comité de Libertad Sindical.

Los conflictos colectivos jurídicos o de derecho y económicos o de intereses, podrán ser objeto de estudio por parte del Comité de Libertad Sindical a efecto de conciliar a las partes a petición del SINDICATO o de LA EMPRESA. De no conciliarse, se seguirá el procedimiento correspondiente ante los tribunales de trabajo.

CLAUSULA No. 116: COMITÉ DE EMPRESA

En LA EMPRESA funcionará un Comité de Empresa por Centro de Trabajo conformado paritariamente de dos (2) representantes del empleador y dos (2) representantes de todos los trabajadores sindicalizados de LA EMPRESA en cada centro de trabajo que tenga 20 o más trabajadores, los representantes del sindicato serán designados por EL SINDICATO.

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

Los representantes de LA EMPRESA serán designados y removidos libremente por el Gerente General de ésta. Los representantes de los trabajadores serán designados por EL SINDICATO, en la forma y por el término de duración de conformidad con lo establecido en el Estatuto de dicha organización sindical.

CLAUSULA No. 117: FUNCIONAMIENTO Y COMPETENCIA DEL COMITÉ DE EMPRESA

FUNCIONAMIENTO:

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

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.

Para que exista quórum y se puedan iniciar la sesión se necesitará un (1) miembro por LA EMPRESA y un (1) miembro por EL SINDICATO. Tomar decisiones se requerirá la presencia de todos sus miembros. No obstante, para la toma de decisiones se requerirá la presencia de todos sus miembros. Los acuerdos que tome el Comité de Empresa, en cada reunión, se documentarán mediante acta que firmarán sus miembros.

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

COMPETENCIA:

El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

Comité de Empresa conocerá y resolverá de las sanciones disciplinarias impuestas por LA EMPRESA, a petición del trabajador sancionado.

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

El Comité de Empresa deberá dar seguimiento al cumplimiento de la presente Convención Colectiva de trabajo.

El comité de Empresa conocerá y resolverá los acosos laborales

El comité de Empresa conocerá y resolverá todas las controversias

El comité de Empresa conocerá y resolverá las reclamaciones que plantea el interesado

CLAUSULA No.118: OTRAS GARANTÍAS

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

CLÁUSULA No. 119: RELACIONES ARMONIOSAS Y MECANISMOS DE CONCERTACIÓN SOCIAL

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

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

CAPÍTULO II SANCIONES DISCIPLINARIAS

CLÁUSULA No. 120: DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS

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

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

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

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

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

CLÁUSULA No. 121: PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DE SANCIONES.

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

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

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

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

TÍTULO OCTAVO DE LAS DISPOSICIONES FINALES

CAPÍTULO I DURACIÓN Y VIGENCIA DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA

CLÁUSULA No. 122: DURACIÓN DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá una duración de dos (2) años y entrará en vigencia a partir de la fecha en que se firme.

CLÁUSULA No. 123: PRÓRROGA DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

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

CLÁUSULA No. 124: NEGOCIACIÓN DE LA NUEVA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO.

Conforme el artículo 416 del Código de Trabajo, cualquiera de las partes en la presente Convención Colectiva de Trabajo puede pedir la negociación de una nueva convención, por vencimiento del plazo, desde los **ocho (8) meses** anteriores a la fecha de terminación de la duración pactada.

CLÁUSULA No.125: EDICIÓN DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

LA EMPRESA y EL SINDICATO convienen en que el costo de impresión de la presente Convención Colectiva de Trabajo correrá por cuenta de LA EMPRESA y será entregado a todos los trabajadores amparados por la Convención Colectiva, un (1) mes después de la entrada en vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo. LA EMPRESA entregará al SINDICATO treinta y cinco (35) ejemplares de la nueva Convención Colectiva de Trabajo.

CLÁUSULA No. 126: ACTA DE CIERRE DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

Siendo las 2:00 p.m. de hoy 13 de mayo de 2023, los delegados negociadores de la empresa de distribución eléctrica **ELEKTRA NORESTE, S.A. (ENSA)** por una parte, y los delegados negociadores de **EL SINDICATO** actuando en representación de los trabajadores de la empresa por la otra, dan por concluida la negociación de la Convención Colectiva de Trabajo que regirá a partir del 13 de mayo de 2023 y finalizará el 13 de mayo de 2025, habiéndose pactado todas las cláusulas que conforman dicha Convención Colectiva de Trabajo, la cual debe ser ordenada numéricamente en virtud de las cláusulas que fueron aprobadas, luego de que sean presentadas al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL) para que quede debidamente registrada, y que las partes se comprometan a cumplirlas.

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

Dado en la provincia de Panamá, el día _____.