

EMPRESA DE GENERACIÓN ELÉCTRICA, S.A.



**EGESA**  
Generando Energía para Panamá



**EGESA**

**CONVENCIÓN  
COLECTIVA**

## **CONVENCIÓN COLECTIVA**



## ÍNDICE

|                                                                                                               |          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>PREÁMBULO.....</b>                                                                                         | <b>1</b> |
| <b>CAPÍTULO I: DE LAS PARTES RECONOCIMIENTO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN</b>                                        |          |
| - CLÁUSULA No. 1 Definiciones.....                                                                            | 2        |
| - CLÁUSULA No. 2 Reconocimiento a la Empresa.....                                                             | 3        |
| - CLÁUSULA No. 3 Reconocimiento al Sindicato.....                                                             | 3        |
| - CLÁUSULA No. 4 Campo de Aplicación.....                                                                     | 3        |
| - CLÁUSULA No. 5 Alteración de la Estructura Jurídica o Económica de la Empresa.....                          | 3        |
| <b>CAPÍTULO II: NORMAS Y REGLAMENTOS APLICABLES A LA RELACIÓN LABORAL ENTRE LA EMPRESA Y SUS TRABAJADORES</b> |          |
| - CLÁUSULA No. 6 Normas aplicables a la Relación de Trabajo.....                                              | 4        |
| <b>CAPÍTULO III: RESPONSABILIDAD, DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES</b>                                   |          |
| - CLÁUSULA No. 7 Representantes del empleador y trabajadores de confianza.....                                | 4        |
| - CLÁUSULA No. 8 Obligaciones y Prohibiciones de los trabajadores                                             |          |
| A. Obligaciones.....                                                                                          | 5        |
| B. Prohibiciones.....                                                                                         | 6        |
| - CLÁUSULA No. 9 Obligaciones y Prohibiciones de la Empresa                                                   |          |
| A. Obligaciones.....                                                                                          | 7        |
| B. Prohibiciones.....                                                                                         | 11       |
| <b>CAPÍTULO IV: DEL CONTRATO DE TRABAJO</b>                                                                   |          |
| - CLÁUSULA No. 10 Contrato de Trabajo.....                                                                    | 13       |
| - CLÁUSULA No. 11 Clases de Contratos.....                                                                    | 14       |
| - CLÁUSULA No. 12 Duración y Suspensión de Contratos.....                                                     | 14       |
| - CLÁUSULA No. 13 Modificación de las Condiciones de Trabajo.....                                             | 14       |
| <b>CAPÍTULO V: CONDICIONES DE TRABAJO</b>                                                                     |          |
| - CLÁUSULA No. 14 Jornadas de Trabajo.....                                                                    | 14       |
| - CLÁUSULA No. 15 Disponibilidad para Laborar.....                                                            | 17       |
| - CLÁUSULA No. 16 Vacaciones.....                                                                             | 17       |
| - CLÁUSULA No. 17 Ausencias Justificadas.....                                                                 | 19       |
| - CLÁUSULA No. 18 Salario y Normas Protectoras.....                                                           | 20       |
| - CLÁUSULA No. 19 Evaluación del Desempeño.....                                                               | 20       |
| - CLÁUSULA No. 20 Aumento Salarial.....                                                                       | 21       |
| - CLÁUSULA No. 21 Premio por Asistencia.....                                                                  | 21       |
| - CLÁUSULA No. 22 Descanso entre Jornadas.....                                                                | 21       |
| - CLÁUSULA No. 23 Descanso Semanal.....                                                                       | 22       |
| - CLÁUSULA No. 24 Adiestramiento para Personal de Áreas de Alto Riesgo..                                      | 23       |

|                                                            |    |
|------------------------------------------------------------|----|
| - CLÁUSULA No. 25 Licencias.....                           | 23 |
| - CLÁUSULA No. 26 Licencias por Gravidez.....              | 24 |
| - CLÁUSULA No. 27 Licencias Especiales.....                | 24 |
| - CLÁUSULA No. 28 Licencias por Estudio.....               | 25 |
| - CLÁUSULA No. 29 Licencias sin Sueldo.....                | 25 |
| - CLÁUSULA No. 30 Incapacidad y Riesgos Profesionales..... | 26 |

#### CAPÍTULO VI: VIÁTICOS

|                                                                                  |    |
|----------------------------------------------------------------------------------|----|
| - CLÁUSULA No. 31 Gasto de Alimentación.....                                     | 27 |
| - CLÁUSULA No. 32 Transporte.....                                                | 27 |
| - CLÁUSULA No. 33 Licencia de Conducir.....                                      | 28 |
| - CLÁUSULA No. 34 Pago de Infracciones de Tránsito.....                          | 28 |
| - CLÁUSULA No. 35 Viáticos.....                                                  | 28 |
| - CLÁUSULA No. 36 Reemplazos Temporales.....                                     | 30 |
| - CLÁUSULA No. 37 Beneficios por Traslado Permanente y Movilidad Geográfica..... | 31 |
| - CLÁUSULA No. 38 Trabajos en Áreas inhóspitas o de difícil acceso.....          | 31 |

#### CAPÍTULO VII: SINDICATO

|                                                                      |    |
|----------------------------------------------------------------------|----|
| - CLÁUSULA No. 39 Directivos y Representantes sindicales.....        | 32 |
| - CLÁUSULA No. 40 Licencias Sindicales.....                          | 33 |
| - CLÁUSULA No. 41 Remuneración de Tiempo de Reuniones.....           | 33 |
| - CLÁUSULA No. 42 Comisiones Sindicales.....                         | 34 |
| - CLÁUSULA No. 43 Descuento de Cuotas Sindicales.....                | 34 |
| - CLÁUSULA No. 44 Contribución para Cuenta de Energía Eléctrica..... | 35 |
| - CLÁUSULA No. 45 Actividades Sindicales.....                        | 35 |
| - CLÁUSULA No. 46 Período de Respuesta de la Correspondencia.....    | 35 |
| - CLÁUSULA No. 47 Facilidades en los Centros de Trabajo.....         | 35 |
| - CLÁUSULA No. 48 Fuero Sindical.....                                | 36 |

#### CAPÍTULO VIII: DERECHOS ADQUIRIDOS E INCENTIVOS ADICIONALES DE LOS TRABAJADORES

|                                                                                                                      |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| - CLÁUSULA No. 49 Descuento del consumo Residencial de Energía Eléctrica.....                                        | 36 |
| - CLÁUSULA No. 50 Contribución a los gastos de mortuoria.....                                                        | 37 |
| - CLÁUSULA No. 51 Asistencia Educativa.....                                                                          | 37 |
| - CLÁUSULA No. 52 Póliza de Seguro de Vida, Servicios médicos y Hospitalización.....                                 | 38 |
| - CLÁUSULA No. 53 Bonificación Navideña, Tercera partida del Décimo tercer mes y Certificado de Regalo Navideño..... | 38 |
| - CLÁUSULA No. 54 Beneficio para Jubilados de EGESA.....                                                             | 38 |
| - CLÁUSULA No. 55 Gastos de Alumbramiento.....                                                                       | 39 |
| - CLÁUSULA No. 56 Vacaciones Felices.....                                                                            | 39 |
| - CLÁUSULA No. 57 Celebración de Festividades.....                                                                   | 39 |

|                                                                                |    |
|--------------------------------------------------------------------------------|----|
| - CLÁUSULA No. 58 Becas para los hijos de los Trabajadores y Trabajadores..... | 39 |
| - CLÁUSULA No. 59 Incentivo por Estudios.....                                  | 41 |
| - CLÁUSULA No. 60 Programa de Salud Ocupacional.....                           | 41 |

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

|                                                                             |    |
|-----------------------------------------------------------------------------|----|
| - CLÁUSULA No. 61 Procedimiento de Solución de Conflictos Individuales....  | 42 |
| - CLÁUSULA No. 62 Procedimiento para Resolver los conflictos Colectivos.... | 42 |
| - CLÁUSULA No. 63 De las Medidas Disciplinarias.....                        | 43 |
| - CLÁUSULA No. 64 Comité de Empresa.....                                    | 43 |
| - CLÁUSULA No. 65 Funcionamiento del Comité de Empresa.....                 | 44 |

#### CAPÍTULO X: ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

|                                                                                    |    |
|------------------------------------------------------------------------------------|----|
| - CLÁUSULA No. 66 Notificación de Despido.....                                     | 44 |
| - CLÁUSULA No. 67 Terminación de la relación de Trabajo y Prima de Antigüedad..... | 45 |
| - CLÁUSULA No. 68 Renuncia sin Causa Justificada.....                              | 45 |
| - CLÁUSULA No. 69 Renuncia con Causa Justificada.....                              | 45 |
| - CLÁUSULA No. 70 Desvinculación de la Empresa.....                                | 45 |

#### CAPÍTULO XI: CLÁUSULAS ESPECIALES Y TRANSITORIAS

|                                                                                |    |
|--------------------------------------------------------------------------------|----|
| - CLÁUSULA No. 71 Código de Ética y Conducta Empresarial.....                  | 46 |
| - CLÁUSULA No. 72 Duración de la Convención Colectiva de Trabajo.....          | 47 |
| - CLÁUSULA No. 73 Prórroga de la Convención Colectiva de Trabajo.....          | 47 |
| - CLÁUSULA No. 74 Negociación de la Nueva Convención Colectiva de Trabajo..... | 47 |
| - CLÁUSULA No. 75 Compromiso de cierre de convenio.....                        | 47 |

#### ACTA DE CIERRE DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO..... 48 CONVENCIÓN COLECTIVA VÍA DIRECTA..... 49



## **TÍTULO PRELIMINAR**

### **PREÁMBULO**

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

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

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

## CAPÍTULO I DE LAS PARTES RECONOCIMIENTO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

### CLÁUSULA No.1: DEFINICIONES

Los términos que a continuación se señalan se definen así:

1. **EMPRESA O EMPLEADOR:** Es la sociedad anónima denominada **EMPRESA DE GENERACIÓN ELÉCTRICA, S. A. (EGESA)** que recibe del trabajador la prestación de servicios o la ejecución de las obras en virtud de un contrato de trabajo, sin perjuicio de la razón social que dicha sociedad adopte en el futuro.
2. **TRABAJADOR:** Es la persona natural que se obligue mediante un contrato de trabajo verbal o escrito, individual, expreso o presunto, a prestar un servicio o ejecutar una obra bajo la subordinación jurídica o dependencia económica del EMPLEADOR, conforme a los artículos 62 y 82 del Código de Trabajo.
3. **SINDICATO:** Es la organización social de los trabajadores de la industria eléctrica y similares, denominada **SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ELÉCTRICA Y SIMILARES DE LA REPÚBLICA DE PANAMÁ (SITIESPA)**, constituida para el estudio, mejoramiento, protección y defensa de los intereses sociales y económicos de los trabajadores.
4. **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO:** Es el acuerdo escrito relativo a las condiciones colectivas de trabajo y de empleo, celebrado entre LA EMPRESA y EL SINDICATO, y no está sujeta a interpretación unilateral de las partes.
5. **SEDE:** Lugar donde radica el domicilio o las oficinas administrativas de la unidad económica denominada EGESA o LA EMPRESA.
6. **CENTRO DE TRABAJO:** Sitio o edificación donde habitualmente acceden los trabajadores de LA EMPRESA, o de la cual parten los mismos, a ejercer sus labores diarias. En este sitio se registrará el ingreso y la salida de la jornada de trabajo convenida, conforme lo determina el Contrato de Trabajo.
7. **ÁREA HABITUAL DE TRABAJO:** Espacio geográfico donde el trabajador realiza las labores para lo cual fue contratado. Puede ser dentro o fuera del Centro de Trabajo.

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

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

### CLÁUSULA No.3: RECONOCIMIENTO AL SINDICATO

LA EMPRESA reconoce a EL SINDICATO como el representante legítimo de todos los trabajadores sindicalizados de LA EMPRESA, por lo cual se compromete a ventilar con EL SINDICATO todos los asuntos y problemas que éste le someta sobre las relaciones de trabajo y la aplicación de la presente Convención Colectiva de Trabajo y demás normas laborales que le sean aplicables.

### CLÁUSULA No.4: CAMPO DE APLICACIÓN

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

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

Toda alteración en la estructura jurídica o económica de LA EMPRESA, o la sustitución de EL EMPLEADOR, se regirá por lo que se establece en el artículo 14 del Código de Trabajo.

## CAPÍTULO II

### NORMAS Y REGLAMENTOS APLICABLES A LA RELACIÓN LABORAL ENTRE LA EMPRESA Y SUS TRABAJADORES

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

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

- **CONSTITUCIÓN NACIONAL.**

- **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO:**

Se refiere al documento que regula las condiciones colectivas de trabajo y de empleo entre LA EMPRESA y sus trabajadores representados por EL SINDICATO. Las estipulaciones de esta Convención se considerarán incorporadas durante el término de duración de la misma, a los contratos individuales de trabajo de los trabajadores a quienes se aplica.

- **CÓDIGO DE TRABAJO Y LEYES LABORALES APLICABLES:**

Son disposiciones de orden público de obligatorio cumplimiento para LA EMPRESA y sus trabajadores.

Conforme al 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 regulen casos o materias semejantes, la equidad y la costumbre.

- **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO:**

Es el conjunto de reglas que precisan las condiciones particulares de la actividad económica de LA EMPRESA a que ésta y sus trabajadores deben someterse con motivo de la ejecución o prestación de los servicios.

## CAPÍTULO III

### RESPONSABILIDAD, DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES

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

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

- 1 Gerente General
- 2 Asesores de Gerencia

### 3 Jefes de Departamento

Es de voluntad de los trabajadores de confianza afiliarse o seguir afiliados al sindicato conforme a los Convenios 87 y 98 de la OIT.

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

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

##### A. OBLIGACIONES:

1. Realizar personalmente el trabajo convenido con la intensidad, cuidado y eficiencia, que sean compatibles con sus fuerzas, aptitudes, preparación y destreza, en el tiempo y lugar estipulado.
2. Acatar las órdenes de instrucciones del empleador, o de su representante, de acuerdo con las estipulaciones del contrato.
3. Abstenerse de revelar a terceros, salvo autorización expresa, los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñan, así, como los de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa.
4. Presentarse siempre al trabajo en aceptables condiciones mentales y físicas para ejecutar las labores propias de su contrato de trabajo.
5. Observar buenas costumbres durante la prestación del servicio.
6. Conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les hubieren entregado para trabajar, no siendo responsables por el deterioro de estos objetos originado por el uso, desgaste natural, caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción.
7. Prestar los servicios requeridos cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas, sus compañeros de trabajo, o el establecimiento donde preste el servicio.
8. Observar las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo, así como las medidas preventivas e higiénicas adoptadas por las autoridades competentes y las que indiquen el empleador, conforme a la ley, el reglamento interno y la convención colectiva, para la seguridad y protección personal de los trabajadores.

9. Someterse, al solicitar su ingreso en el trabajo o durante éste, si lo ordena así el empleador o las autoridades competentes, a un reconocimiento médico para comprobar que no padece enfermedad trasmisible contagiosa, que no consume drogas prohibidas por Ley, ni sufre trastorno psíquico que pudieran poner en peligro la seguridad de sus compañeros o los equipos e instalaciones del Empleador.
10. Dar aviso inmediato al empleador o a sus representantes de cualquier hecho o circunstancia que pueda causar daño o perjuicio a la seguridad de sus compañeros o a los equipos e instalaciones del empleador.
11. Desocupar totalmente las casas o habitaciones que les haya proporcionado el empleador con motivo de la relación de trabajo, a más tardar treinta (30) días después de terminada ésta, salvo lo que se disponga para el caso de riesgos profesionales. Tratándose de trabajadores contratados por tiempo indefinido, con más de dos (2) años de servicio, la autoridad administrativa de trabajo podrá extender este plazo hasta por seis (6) meses, teniendo en cuenta la antigüedad, las condiciones familiares y las necesidades de las partes.
12. Acudir a los centros de rehabilitación que, de común acuerdo, les indiquen el empleador y el sindicato para ser atendidos por enfermedades transmisibles o contagiosas, o por las adicciones comprendidas en el numeral 9 anterior. Cuando no existiere la organización sindical, se procurará tratar los problemas de la enfermedad de contagio o la adicción, con el pariente más cercano del trabajador. Igualmente, estarán obligados a someterse a pruebas para determinar el consumo de drogas, causantes de dependencia química, prohibidas por la ley.

## B. PROHIBICIONES:

1. Ejecutar actos que pongan en peligro la seguridad propia, la de sus compañeros de trabajo, o de terceras personas, así como la de los establecimientos, locales, talleres, o lugares donde trabajen.
2. Faltar al trabajo sin justa causa o sin permiso del empleador.
3. Tomar de los talleres, fábricas o de sus dependencias, materiales, artículos de programación informática, útiles de trabajo, materias primas o elaboradas, equipos u otras propiedades del empleador, sin la autorización de éste o de su representante.
4. Presentarse al trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia de drogas prohibidas por la ley.
5. Presentarse al lugar de trabajo sin informarle al empleador sobre el uso de medicamentos recetados por un facultativo, con la advertencia de que pueden producir somnolencia o afectar su coordinación motora.

6. Emplear el equipo que se le hubiera encomendado en usos que no sean del servicio de la empresa u objeto distinto de aquel a que están destinados.
7. Portar armas durante las horas de trabajo. Se exceptúan las punzantes o punzocortantes que formen parte de las herramientas o útiles autorizados por el empleador y las que porten los trabajadores encargados de la seguridad, para quienes sus respectivos empleadores hayan obtenido permiso especial de las autoridades competentes.
8. Efectuar colectas no autorizadas por el empleador y promover o vender boletas de rifas y loterías dentro del establecimiento, local o lugar de trabajo y en horas laborables.
9. Suspender sus labores sin causa justificada o sin permiso del empleador, aún cuando permanezca en su puesto, siempre que tal suspensión no se deba a huelga.
10. Alterar, trastocar o dañar, en cualquier forma los datos, artículos de programación informática, los archivos de soporte, los ordenadores o accesorios de informática.
11. Incurrir en actos de acoso sexual, según lo determine la ley o la jurisprudencia de los tribunales de justicia.

## CLÁUSULA No. 9: OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LA EMPRESA

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

### A. OBLIGACIONES:

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

1. Darle ocupación efectiva al trabajador, conforme a las condiciones convenidas.
2. Pagar a los trabajadores los salarios devengados, conforme al artículo 151 del Código de Trabajo, mediante acreditamiento electrónico u otro medio legal en quincenas, los días 13 y 28 de cada mes, así como las prestaciones e indemnizaciones correspondientes, de conformidad con las normas laborales, el contrato de trabajo y la convención colectiva. Cuando el día de pago coincida con sábado o domingo, LA EMPRESA pagará el día anterior laborable.
3. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, los cuales serán de buena calidad e idóneos para el trabajo y los repondrá tan pronto como dejen de ser eficientes.



4. Proporcionar local seguro para guardar los objetos del trabajador que deban necesariamente permanecer en el lugar donde preste el servicio, y procurar que los centros de trabajo tengan facilidades de estacionamiento.
  5. Permitir y facilitar la inspección y vigilancia de las autoridades administrativas y judiciales del Trabajo, que se deban practicar en LA EMPRESA, establecimiento o negocio.
  6. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltratarlos de palabra o de obra y de cometer en su contra actos que pudieran afectar su dignidad.
  7. Adoptar las medidas higiénicas y de seguridad y cualquier otra que prescriban las autoridades competentes en la instalación y operación de los almacenes, talleres, oficinas y demás lugares donde deban ejecutarse los trabajos.
  8. Tomar las medidas indispensables y las prescritas por las autoridades para prevenir accidentes en el uso de maquinarias, instrumentos o materiales de trabajo y enfermedades profesionales, y mantener una provisión de medicinas y útiles indispensables para la atención inmediata de los accidentes que ocurran.
  9. Proveer el número suficiente de sillas o similares para los trabajadores, de acuerdo con la naturaleza del trabajo.
  10. Fijar en lugar visible del establecimiento, empresa, taller, negocio, u oficina, el horario de trabajo, la división de la jornada, los turnos y los días de descanso semanal y los nombres de los trabajadores en uso de vacaciones.
  11. Llevar un registro en que consten: el nombre, la edad, el sexo, la nacionalidad, el salario, las horas de trabajo, especificándose las horas extraordinarias trabajadas y las fechas de los 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 (MITRADEL).
12. Suministrar al trabajador habitación higiénica y alimentación sana y suficiente en el caso de que se haya obligado a hospedarle y alimentarle.
  13. Preferir, en igualdad de circunstancias, de eficiencia e idoneidad, a los trabajadores de mayor antigüedad, a los panameños respecto de quienes no lo sean, y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén. Esta norma se aplicará en todo caso de vacantes permanentes o transitorias o de ascensos en LA EMPRESA y se entenderá sin perjuicio de lo pactado en la Convención Colectiva de Trabajo.
  14. Expedir en papel común y gratuitamente al trabajador, cuantas veces tenga necesidad, durante y a la terminación de la relación, un certificado en que conste el tiempo de servicio, la clase de trabajo o servicios prestados y el salario percibido.

15. Acordar con los representantes de EL SINDICATO o con las directivas de las organizaciones sociales, y con el Comité de Empresa donde éste funcione, según sea el caso, el procedimiento de formalización de quejas por parte de los trabajadores.
  16. Conceder a los trabajadores licencias no remuneradas para el desempeño de una comisión o cargo público por un término no menor de seis (6) meses ni mayor de dos (2) años, conservando el derecho al reintegro dentro del plazo fijado, con todos los derechos derivados de sus respectivos contratos.
- Parágrafo: En los casos de cargos públicos de elección popular, la licencia será por el término que dure el cargo.
17. Conceder a los directivos y a los funcionarios de las organizaciones sociales licencias no remuneradas para el desempeño de una comisión sindical hasta por un término de cinco (5) años, conservando también el derecho de reintegro dentro del plazo fijado, con todos los derechos derivados de sus respectivos contratos.
  18. Respetar las organizaciones sociales de trabajadores.
  19. Proporcionar sin costo a las organizaciones sociales de trabajadores, si lo solicitasen, en los centros de trabajo situados a una distancia mayor de diez (10) kilómetros de una población, un local adecuado para la instalación de las oficinas de la respectiva organización.
  20. Efectuar los descuentos de los salarios, ordenados o permitidos por la Ley.
  21. Proporcionar al trabajador una relación detallada que le permita verificar la exactitud de los cálculos y los pagos de los salarios devengados e incentivos a la producción o rendimiento, o con cualquier otra forma de incentivo.
  22. Cubrir las vacantes producidas en LA EMPRESA, debido a causas diferentes a la eliminación del puesto por razón de reducción del trabajo, en atención a sus necesidades.
  23. Facilitar, según las circunstancias de la prestación de servicio y sin menoscabo de la ejecución del trabajo, actividades a favor de la organización social de los trabajadores en los locales de trabajo, siempre que sean de carácter sindicalista, y recreativas.
  24. Dar protección material a la persona y bienes del trabajador.
  25. Proporcionar a los trabajadores adecuadas condiciones de trabajo de acuerdo con las prácticas locales, el uso y la costumbre en LA EMPRESA, los adelantos técnicos, y las posibilidades económicas de LA EMPRESA.

26. Permitir a los trabajadores faltar a sus labores por graves calamidades domésticas debidamente comprobadas, para desempeñar cualquier comisión sindical, o para asistir al entierro de sus compañeros que fallezcan, siempre que avisen con la debida oportunidad al patrono o a su representante, y siempre que, en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique o suspenda la marcha del establecimiento.

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

Salvo lo presente en esta Convención Colectiva de Trabajo o lo que se acuerde con el trabajador, el tiempo perdido podrá descontarse al trabajador o compensarse con un tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su turno ordinario, a opción del empleador.

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

#### **Son también obligaciones de LA EMPRESA las siguientes:**

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

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

En cualquier otro caso en que LA EMPRESA exija a los trabajadores el uso de uniformes deberá suministrarlos y renovarlos gratuitamente, en cantidad adecuada. A lo que no está presente en esta Convención Colectiva de Trabajo, fijará las reglas relativas a la reposición de los uniformes y anteojos de los trabajadores que, sin culpa comprobada de su parte, sufriesen daños con motivo de la prestación del servicio.

Reconocer a los trabajadores los aumentos a que se hagan acreedores, de acuerdo a la política salarial de la empresa, conforme a lo pactado en la convención Colectiva de Trabajo.

2. 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.

3. Revisar cada seis (6) meses los equipos, útiles, herramientas, instrumentos y accesorios que necesiten los trabajadores para el mejor desempeño de sus labores, al igual que el equipo de seguridad. Los equipos de seguridad para trabajos de alto riesgo deberán revisarse cada tres (3) meses. De haberse deteriorado o extraviado los aludidos implementos, deberá gestionar su reposición en forma inmediata sin costo alguno para el trabajador, a menos que dicha pérdida o deterioro sea imputable a éste.

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

4. Establecer programas de capacitación para actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades técnicas del trabajador, a fin de mejorar su productividad y eficiencia.
5. Notificar por escrito al trabajador el reemplazo y las funciones correspondientes cuando por razones del servicio el trabajador reemplace a otro con un nivel superior o de mayor responsabilidad y enviar a su historial copia de la notificación con los datos del periodo reemplazado.

#### **B. PROHIBICIONES:**

A LA EMPRESA y a sus representantes, le está prohibido, por disposición de la legislación laboral vigente:

1. Despedir a los trabajadores o tomar cualquier otra represalia contra ellos, con el propósito de impedirles o como consecuencia de éstos demandar el auxilio de las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento y aplicación de las leyes laborales.
2. Inducir o exigir a sus trabajadores la adquisición de artículos y la utilización de servicios en determinados establecimientos o personas.
3. Exigir o aceptar dinero, especie o víveres de los trabajadores, como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general.
4. Obligar a los trabajadores, ya sea por coacción o por cualquier otro medio, o constreñirlos, para que se afilien o no a un determinado sindicato o influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas.

5. Obligar a los trabajadores, por cualquier medio, a retirarse de EL SINDICATO u organización social a que pertenezcan o a que voten por determinada candidatura en las elecciones de directivos y representantes sindicales.
6. Retener, por su sola voluntad, las herramientas u objetos del trabajador, ya sea como indemnización, garantía o a cualquier otro título.
7. Hacer colectas o suscripciones entre los trabajadores.
8. Portar armas en los lugares de trabajo, excepto en los casos en que estén facultados para portarlas por la autoridad competente.
9. Dirigir los trabajos en estado de embriaguez o bajo 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.
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 o de acoso moral.

**También le está prohibido a LA EMPRESA lo siguiente:**

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

4. Obligar al trabajador a laborar tiempo por tiempo.
5. Intervenir en los asuntos internos de EL SINDICATO o practicar discriminación contra sus miembros por el solo hecho de su afiliación a la organización sindical.

## **CAPÍTULO IV DEL CONTRATO DE TRABAJO**

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

Los contratos de trabajo constarán por escrito y se firmarán al inicio de la relación de trabajo en tres (3) ejemplares, uno por cada parte. LA EMPRESA conservará el suyo, al trabajador se le entregará su ejemplar al momento de la firma y otro se remitirá a la Dirección General de Trabajo, o a las direcciones regionales del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

El contrato escrito de trabajo contendrá:

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



#### **CLÁUSULA No.11: CLASES DE CONTRATOS**

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

#### **CLÁUSULA No.12: DURACIÓN Y SUSPENSIÓN DE CONTRATOS**

La duración de los contratos de trabajo se regirá por lo dispuesto en los artículos 73, 74, 75, 76, 77, 77-A y 78 del Código de Trabajo.

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

#### **CLÁUSULA No.13: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

Las condiciones de trabajo solamente podrán ser modificadas:

1. Por la presente Convención Colectiva de Trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo en los casos y con las limitaciones previstas en el Código de Trabajo.
2. Por el mutuo consentimiento.
3. Por producirse una emergencia nacional o regional y por el término de su duración.

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

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

### **CAPÍTULO V CONDICIONES DE TRABAJO**

#### **CLÁUSULA No. 14: JORNADAS DE TRABAJO**

Las jornadas de trabajo se regirán por las siguientes reglas:

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

La duración máxima de la jornada nocturna es de seis y media (6-1/2) horas y la semana laborable correspondiente es de treinta y dos y media (32-1/2) horas.

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

Las jornadas de siete y media (7-1/2) horas diurnas, seis y media (6-1/2) horas nocturnas y siete (7) horas de la jornada mixta se remunerarán como ocho (8) horas de trabajo, para los efectos del cálculo del salario.

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

2. Para los efectos de los trabajadores que se rijan por jornadas diurnas o mixtas, las labores que por necesidad del servicio deban realizarse en el sexto (6°) día, serán consideradas como jornadas ordinarias especiales hasta un máximo de cuatro (4) horas. Cualquier hora de trabajo adicional a las señaladas anteriormente, serán remuneradas conforme a lo establecido en el numeral 4, literales a, b y c de la presente cláusula.
3. Cuando un trabajador deba prestar servicios en turnos rotativos que comprendan distintas jornadas de trabajo, deberá recibir un salario uniforme, independientemente de las variaciones en el número de horas trabajadas por razón de los cambios de jornada de trabajo.
4. Jornada de trabajo es todo el tiempo que el trabajador no puede utilizar libremente por estar a disponibilidad del empleador.

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

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

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

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

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

Estos trabajos pueden ser de los tipos siguientes:

a. **Trabajos Planeados:**

Son aquellos que por su naturaleza pueden ser previstos con suficiente anticipación.

Cuando se requieran los servicios de un trabajador para un trabajo planeado, la necesidad del servicio debe ser comunicada al trabajador con anticipación de por lo menos veinticuatro (24) horas a la fecha de ejecución del trabajo.

b. **Trabajo de Urgencia:**

Son aquellos que deben realizarse por causas imprevistas, anormales o fuera del control de LA EMPRESA que hagan necesaria o conveniente una inmediata reparación. Cuando el trabajador sea llamado para prestar un trabajo de urgencia, y está en aceptable condición mental y física para ejecutar las labores, tendrá derecho al pago mínimo de tres (3) horas de trabajo con el recargo correspondiente, más el pago de transporte ida y vuelta, según la tarifa comercial equivalente.

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

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

7. LA EMPRESA está obligada a conceder a sus trabajadores 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 realiza sus labores, tendrán derecho a un descanso de sesenta (60) minutos dentro de la jornada para tomar sus alimentos, sujeto a remuneración. Se excluyen de esta consideración aquellos intermedios en que el trabajador haga uso exclusivo de su tiempo.

## CLÁUSULA No.15: DISPONIBILIDAD PARA LABORAR

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

Todo trabajador asignado en el "Programa de Disponibilidad para Laborar", fuera de su horario regular, en sus días de descanso obligatorio, días de fiesta o de duelo nacional, si no es llamado a laborar, LA EMPRESA le reconocerá cuatro (4) horas extraordinarias por cada día asignado. Si el trabajador es llamado a laborar y presta el servicio, se le reconocerá el pago de su tiempo laborado con sus respectivos recargos, cuyo pago no será menor de cuatro (4) horas extraordinarias.

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

## CLÁUSULA No.16: VACACIONES

Las vacaciones se regirán por las siguientes reglas:

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

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

2. Todo trabajador tiene derecho a que se le programen y se le concedan sus vacaciones anuales, en el periodo correspondiente.
3. LA EMPRESA establecerá y hará cumplir el programa anual de vacaciones de todos los trabajadores, comunicando con dos (2) meses de anticipación la fecha en la cual el trabajador iniciará el disfrute de su descanso, consultando en lo posible el interés del trabajador.

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

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

5. Las vacaciones se remunerarán mediante el pago de un (1) mes de salario cuando la remuneración se hubiere convenido por mes, y de cuatro (4) semanas y un tercio (1/3), cuando se hubiere pactado por semanas. En estos casos, si el salario incluye primas, comisiones u otras sumas variables, o el trabajador hubiere recibido aumento de salario, se pagará el promedio de salarios ordinarios y extraordinarios devengados durante los últimos once (11) meses, o el salario base, según resulte más favorable para el trabajador.

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

6. Al momento de terminar por cualquier causa la relación de trabajo, se liquidará en efectivo al trabajador las vacaciones vencidas y los días de vacaciones proporcionales a que tenga derecho. El trabajador cuya relación termine antes de completarse el 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.
7. Si el trabajador se hospitalizare por enfermedad o accidente, durante el tiempo en que disfruta de vacaciones, el lapso que dure dicha hospitalización y la incapacidad posterior no se considerará parte de las vacaciones y se imputará a la licencia por enfermedad inculpable, posponiéndose la fecha de cese de las vacaciones por el tiempo de duración de la hospitalización. Para los efectos de 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.
8. Cuando el último día laborable sea viernes, las vacaciones comenzarán el día lunes siguiente.
9. Los miembros del Comité Ejecutivo Nacional (CEN) y los Seccionales disfrutarán del tiempo de vacaciones cuando finalice su período por el cual fueron elegidos o cualquier arreglo que gestione el Directivo en forma directa con LA EMPRESA.

## CLÁUSULA No.17: AUSENCIAS JUSTIFICADAS

Son ausencias justificadas las que resulten de los siguientes hechos:

- a. Enfermedad debidamente comprobada mediante certificado médico.  
El tiempo que dure la ausencia del trabajador por enfermedad se remunerará con cargo al fondo de licencia por enfermedad de que trata el artículo 200 del Código de Trabajo.  
  
El trabajador entregará el certificado médico, inmediatamente cuando se reintegre a sus labores.
- b. Cuatro (4) días laborables de ausencia justificada por muerte de cónyuge, o concubino, padre, hijos, hermanos, nietos y abuelos, incluyendo el día del funeral.
- c. Dos (2) días laborables de ausencia justificada por muerte de cuñados, suegros, sobrinos, primos o tíos, incluyendo el día del funeral.
- d. Dos (2) días laborables de ausencia justificada en caso de matrimonio de él o la colaboradora, contados a partir de la fecha del evento. El trabajador deberá entregar posteriormente copia del certificado de matrimonio al empleador.
- e. Dos (2) días laborables de ausencia justificada en caso de nacimiento de hijo. Si hay complicaciones, dos (2) días adicionales. El trabajador deberá entregar copia del acta de nacimiento al empleador.
- f. Permisos concedidos por el jefe inmediato, por grave calamidad doméstica debidamente comprobada, mientras dure la calamidad.
- g. Asistencia al sepelio de un compañero 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.
- h. Asistencia a cita médica de un familiar en condición de 1° de afinidad, 1° y 2° de consanguinidad debe presentar constancia de asistencia médica.
- i. Asistencia a citas escolares en su condición de acudiente o persona autorizada debe presentar constancia por una duración hasta de cuatro (4) horas. Sólo si es acudiente.

En cualquiera de los supuestos anteriores, el Trabajador debe notificar con anticipación suficiente a su jefe inmediato, el motivo y la duración de su ausencia. Cuando por la ocurrencia imprevista o gravedad del hecho que origina la ausencia no sea factible dar anticipadamente el aviso al empleador, deberá hacerlo lo más rápido posible y en ningún caso con un retraso mayor de dos (2) días laborables.

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

#### **CLÁUSULA No.18: SALARIO Y NORMAS PROTECTORAS**

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

El salario se regirá por las siguientes reglas:

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

#### **CLÁUSULA NO.19: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

LA EMPRESA realizará anualmente la evaluación de desempeño por competencia de sus trabajadores con el fin de asegurar el óptimo desarrollo de su recurso humano. Esta evaluación contemplará aspectos como productividad, 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 que obtenga una evaluación superior al cincuenta por ciento (50%), un bono equivalente al

porcentaje obtenido en la evaluación, el cual será multiplicado con su salario bruto mensual vigente para el año en que se efectuó la evaluación, siendo el mínimo de cincuenta por ciento (50%) y el máximo cien por ciento (100%) del salario.

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

#### **CLÁUSULA No.20: AUMENTO SALARIAL**

LA EMPRESA realizará un ajuste al salario base del trabajador de un cinco por ciento (5%), el primero (1) de abril de cada año, durante la vigencia de esta Convención Colectiva de Trabajo.

#### **CLÁUSULA NO.21: PREMIO POR ASISTENCIA**

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

- 1 De ciento veinticinco balboas (B/.125.00) para el trabajador que tenga una asistencia del ciento por ciento (100%).
- 2 De setenta y cinco balboas (B/.75.00) para aquel trabajador que tenga hasta un máximo de dos (2) ausencias.
- 3 De cincuenta balboas (B/.50.00) para aquel trabajador que tenga hasta un máximo de tres (3) ausencias.

Para el cómputo de la asistencia se tendrán en cuenta todas las ausencias, ya sean justificadas o injustificadas, con excepción del duelo por muerte de cónyuge, o compañero (a) conviviente, padres, hijos, hermanos, nietos o abuelos hasta por cinco (5) días laborables.

#### **CLÁUSULA No.22: DESCANSO ENTRE JORNADAS**

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



#### CLÁUSULA No.23: DESCANSO SEMANAL

1. Serán días de descanso obligatorio por fiesta o duelo nacional los que disponga la Ley.
2. Conforme a lo dispuesto en el artículo 48 del Código de Trabajo vigente, el trabajo en día domingo o en cualquier otro día de descanso semanal obligatorio se remunerará con un recargo del cincuenta por ciento (50%) sobre la jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio del derecho del trabajador a disfrutar de otro día de descanso.

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

3. Conforme a lo dispuesto en el artículo 49 del Código de Trabajo vigente, el trabajo en día de fiesta o duelo nacional se pagará con un recargo del ciento cincuenta por ciento (150%) sobre el salario de la jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio del derecho del trabajador a que se le conceda como compensación cualquier otro día de descanso en la semana. El recargo de ciento cincuenta por ciento (150%) incluye la remuneración del día de descanso.

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

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

4. Conforme a lo dispuesto en el artículo 50 del Código de Trabajo vigente, cuando el trabajo en los días domingo, de fiesta o duelo nacional se hiciera en exceso de los límites legales, para el cálculo de los recargos, primero se aplicará al salario el recargo por trabajo en domingo, día de fiesta o duelo nacional, al resultado se agregará entonces el recargo que corresponda por las horas excedentes. Igual principio regirá en cualquier otro caso donde proceda la aplicación de varios recargos.
5. Para los efectos del recargo adicional se contemplará lo indicado en el numeral 4 del artículo 36 del Código Trabajo.

#### CLÁUSULA No.24: ADIESTRAMIENTO PARA PERSONAL DE ÁREAS DE ALTO RIESGO

LA EMPRESA brindará adiestramiento especial de acuerdo a los programas establecidos:

1. **Charla de Inducción:** a los (as) trabajadores(as) que ingresen por primera vez a LA EMPRESA.
2. **Adiestramiento técnico en el puesto de trabajo:** para laborar en áreas de alto riesgo, con el fin de que afiancen sus conocimientos y realicen los trabajos con la mayor eficiencia posible.
3. Capacitación sobre las medidas de seguridad necesarias para la prevención de accidentes.
4. **Actualización de conocimientos:** por nueva tecnología, cambios o métodos de trabajo, al personal que ya esté laborando en áreas de alto riesgo.

#### CLÁUSULA No.25: LICENCIAS

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

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

1. El trabajador deberá solicitar la licencia por lo menos con veinticuatro (24) horas de anticipación cuando sea por cuatro (4) días o menos, y de por lo menos cinco (5) días cuando sea por más de cuatro (4) días.
2. El número de los trabajadores que soliciten licencia no deberá ser tal que perjudique el ritmo normal del centro o área administrativa correspondiente, para la cual preste el servicio, el trabajador que la solicita.
3. Que LA EMPRESA consiga un reemplazo para el trabajador durante el 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 a menos que exista probada justificación para ello. El trabajador favorecido con la licencia podrá renunciar a ella en cualquier tiempo, excepto cuando se trate de licencia por gravedad, incapacidad temporal o por riesgos profesionales. Tampoco podrá el trabajador renunciar a una licencia concedida para efectuar estudios, recibir

adiestramiento o asistir a seminarios sin obtener previamente la aceptación de la Gerencia General o la Gerencia de Recursos Humanos a dicha renuncia.

5. En los casos en que resulte imposible solicitar la licencia con anticipación por la ocurrencia súbita e imprevisible del hecho que motiva la solicitud, el trabajador deberá notificar la razón de su ausencia al empleador lo más rápido posible y en ningún caso con un retraso mayor de tres (3) días laborables.

#### **CLÁUSULA No.26: LICENCIA POR GRAVIDEZ**

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

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

LA EMPRESA cubrirá la diferencia entre el subsidio económico que otorga la Caja de Seguro Social por maternidad y la retribución que conforme al artículo 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 atiende.

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 prevista en el Capítulo II del Título III, artículos 105 a 116 del Código de Trabajo.

#### **CLÁUSULA No.27: LICENCIAS ESPECIALES**

Son licencias especiales las siguientes:

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

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

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

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

#### **CLÁUSULA No.28: LICENCIA POR ESTUDIOS**

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

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

El trabajador beneficiado de licencia por estudios, deberá transmitir los conocimientos adquiridos, a los demás trabajadores, relacionados con lo aprendido. Esto se realizará según las políticas establecidas.

#### **CLÁUSULA No.29: 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 podrá concederla si considera que dicha licencia no es susceptible de afectar el

funcionamiento normal de las labores. Cuando así se amerite en casos especiales, la Gerencia General podrá prorrogar la licencia sin sueldo hasta por cuatro (4) meses adicionales.

2. Cuando un trabajador haya sido designado para desempeñar una comisión o cargo público en la estructura gubernamental por un término no menor de seis (6) meses ni mayor de dos (2) años, o haya sido elegido para ocupar un cargo de elección popular por el término del mandato que corresponda al puesto para el cual haya sido elegido, siempre y cuando no exceda de cinco (5) años.

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

#### **CLÁUSULA No.30: INCAPACIDAD Y RIESGOS PROFESIONALES**

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

Agotado el fondo de licencia por incapacidad establecido en el artículo 200 del Código de Trabajo, LA EMPRESA le reconocerá al trabajador una licencia remunerada hasta por seis (6) meses.

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

El trabajador, en ambos casos, se compromete a realizar los trámites respectivos ante la Caja de Seguro Social y reembolsará a LA EMPRESA el anticipo recibido de la Caja de Seguro Social por el riesgo profesional sufrido y de no hacerlo, LA EMPRESA le descontará al trabajador el equivalente de dicho anticipo de su salario en cuatro (4) quincenas consecutivas.

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

## **CAPÍTULO VI VIÁTICOS**

#### **CLÁUSULA No.31: GASTO DE ALIMENTACIÓN**

1. Cuando a un trabajador se le solicite laborar antes del inicio de su jornada ordinaria, o en sus días libres y/o cualquier otro día de asueto o descanso, la empresa le reconocerá un gasto para alimentación por la cantidad de seis balboas (B/.6.00).
2. Cuando el trabajador deba prolongar su jornada de trabajo por tres (3) horas o más, se le reconocerá para gasto de alimentación seis balboas (B/.6.00).
3. LA EMPRESA le reconocerá al trabajador un gasto para la alimentación por la cantidad de seis balboas (B/.6.00), cuando por necesidad de servicio la empresa le establezca un horario especial por un tiempo determinado.

#### **CLÁUSULA No.32: TRANSPORTE**

1. LA EMPRESA proporcionará transporte a sus trabajadores, pero no necesariamente conductor, cuando así se requiera para la ejecución de los trabajos que se les asignan.

Cuando no sea posible proporcionar dicho transporte, LA EMPRESA le pagará al trabajador el costo del transporte.

2. LA EMPRESA se hará cargo del transporte del trabajador en aquellos casos esporádicos en que por razón de las horas extraordinarias en que deba prestar el servicio resulte necesario transportar al personal hasta o desde su residencia. En este último caso, cuando no sea posible proporcionar el transporte al trabajador, LA EMPRESA le pagará el costo de dicho transporte.
3. Cuando el trabajador sea llamado a su residencia, para prestar un trabajo de urgencia, LA EMPRESA le facilitará el transporte de ida y vuelta, o en su defecto, pagará los gastos de transporte al trabajador para llegar con prontitud al puesto de trabajo.
4. En los casos que el trabajador reciba una llamada de urgencia de sus familiares, LA EMPRESA le suministrará el transporte para su rápido traslado al lugar de la urgencia.

### CLÁUSULA No.33: LICENCIA DE CONDUCIR

LA EMPRESA se compromete a sufragar el costo de la licencia y de los exámenes médicos y de laboratorio necesarios para la renovación de la licencia de conducir al trabajador autorizado por LA EMPRESA, que por razón de sus funciones requiera conducir vehículos de la flota.

### CLÁUSULA No.34: PAGO DE INFRACCIONES DE TRÁNSITO

LA EMPRESA deberá cancelar las infracciones de tránsito que le impongan a los trabajadores que por las funciones de su puesto de trabajo requieran manejar los vehículos de LA EMPRESA, y que sean de naturaleza no imputable a estos, 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, falta de actualización de la tarjeta de pesos y dimensiones); siempre que sea dentro del cumplimiento de las obligaciones dadas por los representantes de LA EMPRESA.

LA EMPRESA pondrá a disposición de EL TRABAJADOR vehículos que cumplan con las condiciones mecánicas y normas establecidas para la libre circulación por la Autoridad de Tránsito y Transporte Terrestre (ATTT).

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

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

### CLÁUSULA No.35: VIÁTICOS

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

1. **Para viajes dentro del país:** se le reconocerán setenta y cinco balboas (B/.75.00) por día, en concepto de viáticos.

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

1. Por los primeros sesenta (60) días calendarios, el 100% de los setenta y cinco (B/.75.00) diarios.
2. Por los siguientes sesenta (60) días calendarios, el 80% de los setenta y cinco (B/.75.00) diarios sesenta (B/.60.00).
3. Por el tiempo que exceda de ciento veinte (120) días calendarios, el 60% de los setenta y cinco (B/.75.00) diarios cuarenta y cinco (B/.45.00).

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

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

**NOTA:** El último día de viaje, si el trabajador regresa al punto original de partida después del mediodía, tendrá derecho al día de viático completo (B/.75.00).

2. **Para viajes al exterior:** se aplicarán los viáticos por día calendario, incluyendo el día anterior y posterior de la misión, pagaderos por adelantado, de acuerdo al área geográfica, a razón de:

| Destino                                                               | Monto por día |
|-----------------------------------------------------------------------|---------------|
| a. América Latina y el Caribe (exceptuando Argentina, Brasil y Chile) | B/.350.00     |
| b. Estados Unidos, Canadá, Argentina, Brasil y Chile                  | B/.450.00     |
| c. Europa, Asia, África y Oceanía                                     | B/.600.00     |

**NOTA:**

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

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

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



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

- 1 Dentro del país el viático por día sería B/.50.00.
- 2 América Latina y el Caribe, exceptuando Argentina, Brasil y Chile, el viático por día sería B/.233.00.
- 3 Estados Unidos, Canadá, Argentina, Brasil y Chile, el viático por día B/.300.00.
- 4 Europa, Asia, África y Oceanía, el viático por día B/.400.00.

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

- 1 Dentro del país el viático por día sería B/.25.00.
- 2 América Latina y el Caribe, exceptuando Argentina, Brasil y Chile, el viático por día sería B/.117.00.
- 3 Estados Unidos, Canadá, Argentina, Brasil y Chile, el viático por día B/.150.00.
- 4 Europa, Asia, África y Oceanía, el viático por día B/.200.00.

4. A través de la Gerencia de Recursos Humanos deberán canalizarse, debidamente y oportunamente justificadas, todas las invitaciones, cursos, seminarios, entrenamientos y misiones al extranjero, quien las examinará a la luz de las necesidades de LA EMPRESA y las someterá para la consideración de la Gerencia General.

#### CLÁUSULA No.36: REEMPLAZOS TEMPORALES

El trabajador que deba prestar servicios en una posición clasificada superior como gerente o jefe de secciones o auditoría interna, por un período mínimo de quince (15) días, recibirá del empleador un incentivo proporcional al tiempo de reemplazo, que no será inferior a los niveles de salarios básicos o a la costumbre, establecidos para la categoría en LA EMPRESA, durante el tiempo que desempeñe la nueva posición, y regresará a su salario y condiciones laborales anteriores al momento de reincorporarse a su puesto original. (Artículo 197-A del Código de Trabajo).

El trabajador que deba prestar servicios en una posición clasificada superior recibirá del empleador una bonificación que sea la diferencia de salario o quinientos (500) dólares. (Lo que le favorezca al trabajador) de la posición a reemplazar durante todo el tiempo proporcional que desempeñe la nueva posición de carácter interino. Al término de la movilidad temporal el trabajador regresará a su salario y condiciones laborales anteriores.

El reconocimiento económico que recibirá el trabajador con motivo del desempeño temporal en el cargo, se hará efectivo a partir de la primera quincena posterior al inicio del reemplazo.

Antes de iniciarse la movilidad, se le debe notificar al trabajador, por medio de una acción de personal del reemplazo, las funciones correspondientes al cargo así como los beneficios

salariales correspondientes. Copia de esta notificación deberá reposar en el archivo personal del trabajador.

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

Con el propósito que el trabajador tenga oportunidad de desarrollar nuevos conocimientos y experiencias, podrá establecer acuerdo con LA EMPRESA para ejecutar tareas temporales en proyectos dentro de LA EMPRESA. El tiempo que duren estas tareas se considerará como desarrollo de carrera, sin que implique ajuste de salario.

#### CLÁUSULA No.37: BENEFICIOS POR TRASLADO PERMANENTE Y MOVILIDAD GEOGRÁFICA

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

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

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

#### CLÁUSULA No.38: TRABAJOS EN ÁREAS INHÓSPITAS O DE DIFÍCIL ACCESO

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

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

recorrido superior a dos (2) horas, por vía terrestre (vehículo de doble tracción), fluvial o marítima.

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

1. El incentivo se otorgará cuando las funciones en el área se realicen ininterrumpidamente o el desplazamiento se efectúe por un mínimo de dos (2) días continuos y un acumulado mínimo de treinta (30) días en el año.
2. El incentivo se otorgará independientemente del trabajo que realice el trabajador y se reconocerá tanto a los trabajadores de planta como a los contratados temporalmente.
3. Queda entendido que no recibirá incentivo el personal reclutado en el área, independientemente también del trabajo que realice y de su status (permanente o eventual).
4. Se suprimirá el incentivo cuando las áreas pierdan su característica de inhóspitas o de difícil acceso.
5. Cuando el trabajador deje de laborar en el área respectiva, dejará de percibir el incentivo sin que esto signifique desmejoramiento en las condiciones de trabajo.
6. El personal que sea trasladado en forma permanente o temporal a otra área de trabajo, dejará de percibir el sobresueldo y recibirá los viáticos correspondientes, de acuerdo con lo establecido en la cláusula pertinente de esta Convención Colectiva de Trabajo.
7. En caso de ser trasladado en forma temporal hacia otro proyecto o área, que a su vez contemplen el pago de sobresueldo, devengará el sobresueldo más favorable.
8. LA EMPRESA establecerá el procedimiento para la aplicación de este incentivo económico.

## **CAPÍTULO VII SINDICATO**

### **CLÁUSULA No.39: DIRECTIVOS Y REPRESENTANTES SINDICALES**

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

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

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

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

### **CLÁUSULA No.40: LICENCIAS SINDICALES**

LA EMPRESA otorgará licencia remunerada al secretario general del SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ELÉCTRICA Y SIMILARES DE LA REPÚBLICA DE PANAMÁ (SITIESPA) y a un (1) trabajador quienes sean miembros del Comité Ejecutivo de EL SINDICATO, para que puedan dedicarse a tiempo completo a las labores sindicales.

Las licencias de estos directivos estarán vigentes hasta que sean reemplazados en nuevas elecciones.

EL SINDICATO le comunicará por escrito a LA EMPRESA el nombre y el cargo del trabajador al que se concederá esta 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. Terminada la licencia, el trabajador tendrá derecho y la obligación de reintegrarse a su puesto de trabajo.

### **CLÁUSULA No.41: REMUNERACIÓN DE TIEMPO DE REUNIONES**

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

1. Se reconocerá el pago de salario a los miembros del Comité Ejecutivo Nacional de EL SINDICATO hasta por cuatro (4) 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 cuatro (4) Consejos Sindicales anuales, con límite de duración de

cinco (5) días cada uno en caso de celebración de Reunión de Comité Ejecutivo y Consejo Delegado.

3. Se reconocerá el pago de salario a los trabajadores de LA EMPRESA que funjan como instructores de seminarios sindicales dirigidos a trabajadores de LA EMPRESA y los trabajadores que participen en éstos debidamente aprobados cada vez que se realicen.
4. Se reconocerá el pago del tiempo que requieren los trabajadores dentro de la jornada ordinaria de trabajo para asistir a una Asamblea General nacional o regional (dos ó 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 o servicio al público.

#### **CLÁUSULA No.42: COMISIONES SINDICALES**

LA EMPRESA permitirá que los directivos y representantes sindicales, así como los trabajadores sindicalizados, previa autorización del Comité Ejecutivo de EL SINDICATO, puedan desempeñar comisiones sindicales durante la jornada de trabajo, siempre y cuando eso no perjudique la buena marcha de las actividades laborales del respectivo centro de trabajo. Para tal efecto, LA EMPRESA remunerará hasta cien (100) horas mensuales, en concepto de comisiones sindicales, así:

1. El Comité Ejecutivo de EL SINDICATO es titular exclusiva de estas horas y se compromete a administrarlas en la mejor forma, distribuyéndolas entre los trabajadores de manera tal que no se perjudique o se interrumpan las actividades laborales del respectivo centro de trabajo.
2. Estas horas podrán ser utilizadas por todos los trabajadores sindicalizados, previa autorización del Comité Ejecutivo de EL SINDICATO y comunicado por escrito a LA EMPRESA, con veinticuatro (24) horas de anticipación. En el caso de que el aviso haya sido dado en forma verbal, deberá ser formalizado en un término no mayor de dos (2) días laborables, contados a partir de la fecha de inicio de la comisión.
3. Estas horas no son acumulables, es decir, que si no se llegan a utilizar en su totalidad en el transcurso de un mes, el remanente no podrá ser adicionado al mes siguiente.
4. Las horas anteriores se remunerarán únicamente cuando se utilicen para desarrollar comisiones sindicales.

#### **CLÁUSULA No.43: 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, incluyendo a los de confianza, que se beneficien de la presente Convención Colectiva de Trabajo, las cuotas que establezca EL SINDICATO.

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

#### **CLÁUSULA No.44: CONTRIBUCIÓN PARA CUENTA DE ENERGÍA ELÉCTRICA**

LA EMPRESA asignará una partida mensual de doscientos balboas (B/.200.00) para contribuir a sufragar el pago de las cuentas de consumo de energía eléctrica de los locales sindicales de EL SINDICATO.

#### **CLÁUSULA No.45: ACTIVIDADES SINDICALES**

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

#### **CLÁUSULA No.46: PERÍODO DE RESPUESTA DE LA CORRESPONDENCIA**

LA EMPRESA y EL SINDICATO cada cual acusará recibo de la correspondencia remitida por la otra parte, y dará respuesta a la misma dentro de un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles, contados a partir de la fecha en que la misma sea entregada.

#### **CLÁUSULA No.47: FACILIDADES EN LOS CENTROS DE TRABAJO**

En los centros de trabajo que tengan más de cinco (5) trabajadores, LA EMPRESA facilitará el uso, en horas laborables diurnas, de un área disponible en la cual el representante sindical de ese centro pueda reunirse con los trabajadores a quienes requiera atender.

#### CLÁUSULA No.48: FUERO SINDICAL

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

1. Los miembros del Comité Ejecutivo Nacional (CEN).
2. Los miembros suplentes del Comité Ejecutivo Nacional (CEN), aún cuando no actúen.
3. Los representantes sindicales.
4. Los candidatos a un puesto de elección que aparezcan en la lista de elección correspondiente, siempre que la misma se comunique al empleador o a la Inspección de Trabajo; en todo caso este fuero sólo podrá reconocerse hasta por el mes anterior a las elecciones y hasta un mes después de verificadas las elecciones.

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

#### CAPÍTULO VIII DERECHOS ADQUIRIDOS E INCENTIVOS ADICIONALES DE LOS TRABAJADORES

##### CLÁUSULA No.49: DESCUENTO DEL CONSUMO RESIDENCIAL DE ENERGÍA ELÉCTRICA

LA EMPRESA hará los arreglos correspondientes a fin de asegurar que los trabajadores permanentes de LA EMPRESA reciban un descuento del setenta por ciento (70%) en el consumo mensual de energía eléctrica de su residencia permanente, hasta un máximo de mil kilovatios hora (1,000KWh).

A todo trabajador de nuevo ingreso ya sean permanentes o transitorio, LA EMPRESA le mantendrá un descuento del veinticinco por ciento (25%) en el consumo mensual de energía eléctrica de su residencia permanente hasta un límite de seiscientos kilovatios hora (600kwh).

Pasado el período probatorio de tres (3) meses de los empleados permanentes, estos se beneficiarán con lo indicado en el párrafo primero.

En ambos casos el excedente de estos límites de consumo de energía será pagado por el trabajador.

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

En caso de que a un trabajador se le compruebe que no está haciendo uso de este beneficio en su residencia permanente o le esté dando un uso distinto al que está destinado de acuerdo con esta cláusula, perderá inmediatamente el derecho a este beneficio.

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

##### CLÁUSULA No.50: 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 setecientos cincuenta balboas (B/.750.00) a su cónyuge o compañero(a) registrado(a) en LA EMPRESA, o en defecto de éstos, a sus hijos(as), con el propósito de ayudar a sufragar los gastos del funeral.

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

|                  |           |
|------------------|-----------|
| A. Cónyuge       | B/.500.00 |
| B. Hijo(a),      | B/.400.00 |
| C. Padre o Madre | B/.350.00 |

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

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

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

##### CLÁUSULA No.51: ASISTENCIA EDUCATIVA

La EMPRESA mantendrá los incentivos para el desarrollo del potencial y la capacidad individual del trabajador de EGESA, a través de una formación continua en los aspectos que contribuyan al funcionamiento eficiente de LA EMPRESA mediante el Programa de Asistencia Educativa, dentro del marco de capacitación, todo trabajador de LA EMPRESA tendrá derecho de participar en aquellos cursos que competan a su puesto de trabajo, indistintamente si dicha capacitación sea en el territorio nacional o en el extranjero, de manera que todos los trabajadores reciban capacitación anual.



#### **CLÁUSULA No.52: PÓLIZA DE SEGURO DE VIDA, SERVICIOS MÉDICOS Y HOSPITALIZACIÓN**

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

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

#### **CLÁUSULA No.53: BONIFICACIÓN NAVIDEÑA, TERCERA PARTIDA DEL DÉCIMO TERCER MES Y CERTIFICADO DE REGALO NAVIDEÑO**

La EMPRESA reconocerá a todos los trabajadores una bonificación que consistirá en un (1) mes de salario pagadero en la primera semana del mes de diciembre, más la tercera partida del décimo tercer mes que se hará efectivo a más tardar el quince (15) de diciembre del mismo año.

Adicionalmente, LA EMPRESA otorgará un aguinaldo de Navidad a los trabajadores mediante la entrega de un certificado de regalo navideño o vale de alimentos para ser cambiado en algún comercio local por un valor de ciento setenta y cinco balboas (B/.175.00) cada uno. Este regalo se entregará a más tardar la tercera semana del mes de diciembre, durante la vigencia de esta Convención Colectiva.

#### **CLÁUSULA No.54: BENEFICIOS PARA JUBILADOS DE EGESA**

LA EMPRESA asumirá un veinticinco por ciento (25%) adicional al descuento que se reconoce de acuerdo con la Ley 37 de 19 de julio de 2001, del consumo mensual de energía eléctrica de su residencia permanente, por un término de dos (2) años, en los siguientes casos:

1. A aquellos trabajadores que laborando para LA EMPRESA alcancen la edad establecida por la Ley para recibir Pensión por Vejez y se acojan a ésta.
2. A aquellos trabajadores que obtengan Pensión de Invalidez definitiva por causa de Riesgos Profesionales.

En este caso aplicará las restricciones establecidas en la Cláusula No. 49 de esta Convención Colectiva de Trabajo.

#### **CLÁUSULA No.55: GASTOS DE ALUMBRAMIENTO**

LA EMPRESA le reconocerá al trabajador(a) a quien le nazca un hijo con su cónyuge o compañera conviviente, o a pareja de trabajadores registrados en LA EMPRESA, una gratificación única de ciento cincuenta balboas (B/.150.00) con motivo de dicho nacimiento, por su parte El SITIESPA otorgará esta gratificación por un importe de cincuenta balboas (B/.50.00) a los trabajadores de LA EMPRESA.

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

#### **CLÁUSULA No.56: VACACIONES FELICES**

LA EMPRESA mantendrá las actividades sociales, culturales y deportivas para los (las) hijos (as), sobrinos(as), nietos(as) de los (las) trabajadores (as). Estas se realizarán, preferiblemente, en el periodo de vacaciones escolares. LA EMPRESA se compromete a contratar una póliza de accidentes personales que cubra a los participantes.

#### **CLÁUSULA No.57: CELEBRACIÓN DE FESTIVIDADES**

LA EMPRESA mantendrá la tradición y sufragará todos los gastos de la celebración de las siguientes festividades:

- 1- EL DÍA DE LAS MADRES
- 2- EL DÍA DEL PADRE
- 3- NAVIDAD
- 4- EL DÍA DE ANIVERSARIO DE EGESA

#### **CLÁUSULA No.58: BECAS PARA LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORES**

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

Para los hijos de los trabajadores:

- a. Cinco (5) becas para estudios primarios, con una mensualidad de sesenta balboas (B/.60.00), durante el año escolar.
- b. Cinco (5) becas para estudios secundarios o vocacionales, con una mensualidad de ochenta balboas (B/.80.00) durante el año escolar.

- c. Cuatro (4) becas para estudios universitarios, con una mensualidad de ciento veinticinco balboas (B/.125.00), durante el año universitario.

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

El otorgamiento de las becas para los hijos de los trabajadores está sujeto a las condiciones siguientes:

- El concursante deberá estar previamente registrado en LA EMPRESA como hijo del trabajador, mediante la aportación del certificado de nacimiento.
- El concursante deberá tener un promedio académico no menor de cuatro (4.0), para poder aspirar al incentivo y de serle otorgado deberá mantener en todo momento un índice no menor para disfrutar del incentivo. Los incentivos se otorgarán a los concursantes que tengan mayor índice académico. Si dos (2) o más concursantes tuvieran el mismo promedio de nota calculado hasta dos (2) decimales, se dará preferencia a aquél concursante que sea hijo del trabajador con el menor salario.
- Los incentivos escolares se otorgarán anualmente y los pagos se harán trimestralmente, previa presentación del documento pertinente.
- En caso de ser seleccionado más de un hijo de un trabajador este tendrá que escoger solamente a uno (1) de ellos.
- El concurso se efectuará al inicio de cada año.
- Después de escogidos los ganadores de los incentivos por rendimiento escolar, al resto de los participantes se les entregará un regalo como incentivo de participación.
- El incentivo terminará cuando el padre o la madre del beneficiario deje de laborar por cualquier causa con la EMPRESA, o si el beneficiario recibiere una beca de otra fuente o un salario.
- En caso de muerte o incapacidad permanente del padre o madre que es trabajador de la EMPRESA, el beneficiario tendrá derecho de seguir gozando del incentivo hasta que concluya su estudios primarios, secundarios o vocacionales, según como sea el caso.

Para los trabajadores de LA EMPRESA:

- Dos (2) becas para los trabajadores del EGESA que cursen estudios de nivel técnico universitario con una mensualidad de ciento cincuenta balboas (B/.150.00).
- Dos (2) becas para los trabajadores de EGESA que cursen estudios de licenciatura, afines con el desempeño del cargo que desempeñan en la empresa, con una mensualidad de doscientos balboas (B/.200.00).

El otorgamiento de las becas para los trabajadores está sujeto a las condiciones siguientes:

- El concursante deberá ser trabajador permanente de LA EMPRESA.
- El concursante deberá tener un promedio académico no menor de cuatro (4.0) para poder aspirar a la beca en caso de ser estudiante universitario de primer

1.70 sobre la escala de 3.0 en caso de no ser estudiante de primer ingreso. En caso en ser otorgada la beca, el beneficiario deberá mantener al final de cada cuatrimestre o semestre un índice no menor de 1.70 sobre la escala de 3.0 para disfrutar de la beca. Las becas se otorgarán a los concursantes que tengan mayor índice académico. Si dos (2) o más concursantes tuvieran el mismo promedio de nota calculado hasta dos (2) decimales, se dará preferencia a aquél concursante que devengue el menor salario.

- Las becas universitarias se otorgarán anualmente y los pagos se harán trimestralmente, previa presentación del documento pertinente.
- El concurso se efectuará al inicio de cada año.
- Después de escogidos los ganadores de las becas por rendimiento escolar, al resto de los participantes se les entregará un regalo como incentivo de participación.
- El incentivo terminará cuando el trabajador deje de laborar por cualquier causa con la EMPRESA, o si recibiere una beca de otra fuente.

#### CLÁUSULA N°.59: INCENTIVO POR ESTUDIOS

LA EMPRESA otorgará un incremento salarial de treinta y cinco balboas (B/. 35.00) mensuales, a él o la trabajadora que culmine sus estudios universitarios de licenciatura, siempre y cuando se trate de carreras relacionadas o afines a LA EMPRESA.

LA EMPRESA otorgará un bono, por culminación de estudios, por cada diploma que obtenga el o la colaboradora, conforme a la siguiente tabla:

|                        |            |
|------------------------|------------|
| Título de Diplomado    | B/.100.00  |
| Título de Licenciatura | B/. 125.00 |
| Título de Postgrado    | B/. 130.00 |
| Título de Maestría     | B/.150.00  |
| Título de Doctorado    | B/.200.00  |

#### CLÁUSULA No.60 PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL

LA EMPRESA promoverá un Programa de Salud Ocupacional que tendrá como objetivo principal mantener una población laboral sana, eficiente y efectiva, a través del reconocimiento, evaluación y control de los agentes que puedan provocar enfermedad, deterioro de la salud o incomodidad e ineficiencia.

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

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

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

## **CAPÍTULO IX**

### **PROCEDIMIENTO INTERNO PARA RESOLVER LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS Y COMITÉ CENTRAL DE EMPRESA**

#### **CLÁUSULA No.61: PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS INDIVIDUALES**

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

#### **CLÁUSULA No.62: PROCEDIMIENTO PARA RESOLVER LOS CONFLICTOS COLECTIVOS**

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

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

#### **CLÁUSULA No.63: DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS**

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

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

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

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

#### **CLÁUSULA No.64: COMITÉ DE EMPRESA**

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

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

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

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

#### **CLÁUSULA No.65: FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE EMPRESA**

El Comité de Empresa funcionará conforme a las reglas siguientes:

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

### **CAPÍTULO X**

#### **ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL**

#### **CLÁUSULA NO.66: NOTIFICACIÓN DE DESPIDO**

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

#### **CLÁUSULA No.67: TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO Y PRIMA DE ANTIGÜEDAD**

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

#### **CLÁUSULA No.68: RENUNCIA SIN CAUSA JUSTIFICADA**

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

#### **CLÁUSULA No.69: RENUNCIA CON CAUSA JUSTIFICADA**

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

#### **CLÁUSULA No.70: DESVINCULACIÓN DE LA EMPRESA**

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

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

- a. Trabajadores con tiempo de servicio de menos de un (1) año a dos (2) años con cinco (5) meses, el equivalente a dos (2) meses de salario base.
- b. Trabajadores con tiempo de servicio de dos (2) años con seis (6) meses a tres (3) años con cinco (5) meses, el equivalente a cinco (5) meses de salario base.
- c. Trabajadores con tiempo de servicio de tres (3) años con seis (6) meses a cuatro (4) años con cinco (5) meses, el equivalente a ocho (8) meses de salario base.

- d. Trabajadores con tiempo de servicio de cuatro (4) años con seis (6) meses a cinco (5) años con cinco (5) meses, el equivalente a once (11) meses de salario base.
- e. Trabajadores con tiempo de servicio de cinco (5) años con seis (6) meses a seis (6) años con cinco (5) meses, el equivalente a catorce (14) meses de salario base.
- f. Trabajadores con tiempo de servicio de seis (6) años con seis (6) en adelante, el equivalente a quince punto cinco (15.5) meses de salario base o una (1) semana por cada año, lo que le favorezca al trabajador.

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, renuncia justificada, 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.

A los trabajadores que ingresen dieciocho (18) meses después a la entrada en vigencia de esta Convención Colectiva de Trabajo, se les aplicará la indemnización establecida en el Artículo 225 del Código de Trabajo con un recargo de un veinticinco por ciento (25%).

Parágrafo: Si el Estado decide vender algún porcentaje de las acciones de LA EMPRESA, a todos los trabajadores le reconocerá la indemnización descrita en la presente cláusula, según corresponda por el tiempo de servicio del trabajador en LA EMPRESA y el trabajador tendrá derecho a un nuevo contrato laboral en las mismas condiciones contractuales.

## CAPÍTULO XI CLÁUSULAS ESPECIALES Y TRANSITORIAS

### CLÁUSULA No.71: CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL

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

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

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

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

### CLÁUSULA No.72: DURACIÓN DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

Esta Convención Colectiva de Trabajo entrará en vigencia el 8 de noviembre de 2013 y tendrá una duración de cuatro (4) años.

### CLÁUSULA No.73: PRÓRROGA DE LA CONVENCION 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.

### CLÁUSULA No.74: NEGOCIACIÓN DE LA NUEVA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

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

### CLÁUSULA No.75: COMPROMISO DE CIERRE DE CONVENIO

LA EMPRESA y EL SINDICATO convienen en que la impresión de la Nueva Convención Colectiva de Trabajo correrá por cuenta de LA EMPRESA y será entregada a todos los trabajadores un (1) mes después de la entrada en vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo. LA EMPRESA le entregará AL SINDICATO diez (10) ejemplares de la Convención Colectiva de Trabajo.



# ACTA DE CIERRE DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

Siendo las 2:00 pm hoy 4 de diciembre de 2013 los delegados negociadores de la EMPRESA DE GENERACIÓN ELÉCTRICA, S.A. (E.G.E.S.A.) por una parte, y los trabajadores de LA EMPRESA por la otra, dan por concluida la Negociación de la Convención Colectiva de Trabajo que regirá a partir del 1 de diciembre de 2013 y finalizará el 7 de noviembre de 2017, 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 presentarlas 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 como los negociadores de LOS TRABAJADORES.

Dado en la provincia de Panamá, al día 4 del mes de diciembre del 2013.

POR LOS TRABAJADORES

POR LA EMPRESA

*[Signatures and stamps for the workers and company representatives]*

MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL  
RELACIONES COLECTIVAS

Se registra la presente documentación de acuerdo al Archivo  
No. 15 del Registro del cumplimiento de la Convención Colectiva y  
completa

FOJAS 95 CLÁUSULAS 75  
No de REG 15/13 FECHA 4/11/13  
REG POR [Signature] -95

## CONVENCIÓN COLECTIVA VÍA DIRECTA

EN LA CIUDAD DE PANAMÁ, SIENDO LAS A.M. DEL DÍA DE HOY 4 DE DICIEMBRE DE 2013, COMPARECIERON ANTE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, EL INGENIERO BELISARIO TEJADA, CON CIP. No. 8-230-1447 GERENTE GENERAL Y APODERADO LEGAL DE LA EMPRESA DE GENERACIÓN ELÉCTRICA, S.A. Y EL SEÑOR VENANCIO SAMUDIO CON CIP. 4-118-1935 SECRETARIO GENERAL Y REPRESENTANTE LEGAL DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ELÉCTRICA Y SIMILARES DE LA REPUBLICA DE PANAMA (SITIESPA), CON EL OBJETO DE HACER FORMAL PRESENTACIÓN DE CONVENCIÓN COLECTIVA NEGOCIADA VÍA DIRECTA ENTRE LA EMPRESA DE GENERACIÓN ELÉCTRICA, S.A. (EGESA) Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ELÉCTRICA Y SIMILARES DE LA REPUBLICA DE PANAMA (SITIESPA), PARA SU REVISIÓN Y POSTERIOR REGISTRO, DE CUMPLIRSE CON LOS REQUISITOS EXIGIDOS.

SE ACOMPAÑA LA SIGUIENTE DOCUMENTACIÓN:

1. NOTA DIRIGIDA AL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, DONDE PRESENTAN CONVENCIÓN COLECTIVA NEGOCIADA VÍA DIRECTA ENTRE LA EMPRESA DE GENERACIÓN ELÉCTRICA, S.A. (EGESA) Y EL SITIESPA, LISTA DE TRABAJADORES QUE APOYAN LA MISMA Y LOS DELEGADOS NEGOCIADORES.
2. ACTA DE LA JUNTA DIRECTIVA DE LA EMPRESA DE GENERACIÓN ELÉCTRICA, S.A.
3. CERTIFICACIÓN DE ORGANIZACIONES SOCIALES DONDE SE ESCOGIÓ LA NUEVA JUNTA DIRECTIVA, DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ELÉCTRICA Y SIMILARES DE LA REPUBLICA DE PANAMA (SITIESPA) PARA EL PERÍODO 2009 - 2012, Y QUE POR RENUNCIA DEL SEÑOR LUCIANO DE GRACIA BARRIOS CON CIP. 8-319-647, AL CARGO DE SECRETARIO GENERAL, EL DÍA 19 DE MARZO DE 2013, EL SEÑOR VENANCIO SAMUDIO MEDINA CON CIP. 4-118-1935, FUE DESIGNADO EN EL CARGO DE SECRETARIO GENERAL Y REPRESENTANTE LEGAL.
4. CERTIFICACIÓN DE ORGANIZACIONES SOCIALES DONDE SE ESCOGIÓ LA NUEVA JUNTA DIRECTIVA, DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ELÉCTRICA Y SIMILARES DE LA REPUBLICA DE PANAMA NACIONAL PARA EL PERÍODO 2013.
5. CONSTANCIA SECRETARIAL Y ACTA DE APROBACIÓN DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA Y ACTAS DE ASAMBLEA GENERAL EXTRAORDINARIA DEL SITIESPA.
6. ORIGINAL Y DOS (2) COPIA DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA NEGOCIADA VÍA DIRECTA UNA VEZ REVISADA LA DOCUMENTACIÓN DE ENCONTRARSE EN DEBIDA FORMA SE PROCEDERÁ A SU REGISTRO Y PARA TAL CONSTANCIA FIRMAN LOS PRESENTES

*[Signature]*  
(FDO.) POR LA EMPRESA

*[Signature]*  
(FDO.) POR EL MINISTERIO DE TRABAJO

*[Signature]*  
(FDO.) POR EL SINDICATO

MLSV/am

"MITRADEL, UN MINISTERIO EN MARCHA"

BLANCO  
50