

**CONVENCION COLECTIVA  
DE TRABAJO**

**Y**

**REGLAMENTO INTERNO  
DE TRABAJO**

**DE LA**



**FABRICA DE VELAS  
"LA DEVOCION", S. A.**

BIBLIOTECA

**SEÑOR DIRECTOR DE RELACIONES  
LABORALES DEL MINISTERIO DE TRABAJO:**

Los suscritos ABEL SIMITI, portador de la cédula No. 2-23-787, quien actúa en su calidad de Secretario General del Sindicato de Trabajadores de las Compañías Distribuidora de Productos de Petróleo y Afines de la República de Panamá, por una parte, y por la otra, JORGE RICHA, portador de la cédula No. 8-145-480, quien actúa en su calidad de Gerente General de la sociedad denominada FABRICA DE VELAS "LA DEVOCION", S.A., con el debido respeto comparecemos al despacho a su digno cargo a fin de hacer formal entrega de la Convención Colectiva y el Reglamento Interno debidamente aprobados y negociados entre las partes antes enunciadas, a objeto de que le imparta su aprobación y compulse su refrendo ministerial y ordene el correspondiente registro en ese despacho.

Panamá, 7 de julio de 1980.

Por EL SINDICATO

Por LA EMPRESA

---

Abel Simiti  
Céd. No. 2-23-787

---

Jorge Richa  
Cédula No. 8-145-480

## P R E A M B U L O

Es el deseo de las partes al suscribir la presente Convención Colectiva de Condiciones 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 establecidas y para un mejor entendimiento, 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 una permanente actitud de buena voluntad. Igualmente renuevan el deseo manifiesto de mantener las cordiales relaciones que han existido y pondrán de su parte todo lo que está a su alcance, para afianzarlas cada día más, todo en beneficio de la Empresa y los trabajadores.

**CONVENCION COLECTIVA  
DE TRABAJO**

**Y**

**REGLAMENTO INTERNO  
DE TRABAJO**

**DE LA**

**FABRICA DE VELAS  
"LA DEVOCION", S. A.**

## CLAUSULA 1.- PARTES CONTRATANTES

Las partes en esta Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo son, por un lado FABRICA DE VELAS "LA DEVOCION", S.A., sociedad anónima constituida en conformidad con las leyes de la República de Panamá, debidamente inscrita en el Registro Público al Tomo 453, Folio 348, Asiento 98,129 de la Sección de Personas Mercantil, y por el otro el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LAS COMPAÑIAS DISTRIBUIDORAS DE PRODUCTOS DE PETROLEO Y AFINES DE LA REPUBLICA DE PANAMA, con Resolución de Personería Jurídica No. 21 del 11 de Agosto de 1969, inscrita al folio No. 21 del Libro de Registro del Departamento de Organizaciones Sociales que para tales efectos se lleva en el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

La Empresa estará representada en este acto por el señor JORGE RICHA, Gerente General, portador de la cédula No. 8-145-480 y asesorado por el Licenciado HECTOR CASTILLO RIOS, portador de la cédula No. 4-81-739.

El Sindicato por su parte está representado por su Secretario General ABEL SIMITI A., portador de la cédula No. 2-23-787 y los Delegados Negociadores FERNANDO SERRACIN, con cédula No. 8-175-654; EDGAR VILLALAZ, portador de la cédula No. 6-42-850; JOSE M. PORTUGAL, con cédula No. 9-88-133 y JOSE C. CEDENO, con cédula No. 7-52-873 y asesorado por el señor GILBERTO AYARZA C., en su condición de Asesor Sindical, portador de la cédula No. 1-9-625.

## **CLAUSULA 2.- RECONOCIMIENTO AL SINDICATO**

La Empresa reconoce al Sindicato como representante único y legítimo de los intereses generales de los trabajadores sindicalizados que laboran en la Empresa, para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses económicos y sociales y se compromete a tratar con el Sindicato todo los problemas de su competencia. Por tanto, la Empresa se compromete a no celebrar ningún acuerdo con los trabajadores sindicalizados que contengan preceptos contrarios a los establecidos en esta Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo, en el Reglamento Interno, o en la Ley.

## **CLAUSULA 3.- RECONOCIMIENTO A LA EMPRESA**

El Sindicato reconoce el derecho de la Empresa a la libre administración y dirección de sus operaciones. En los asuntos laborales no tendrá la Empresa otras limitaciones que las establecidas en esta Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo, el Reglamento Interno o las leyes del país.

## **CLAUSULA 4.- APLICACION Y ALCANCE DE LA CONVENCION COLECTIVA**

Esta Convención Colectiva sobre Condiciones de Trabajo se aplicará en todas las instalaciones de la Empresa que actualmente opera en el Corregimiento de Juan Díaz, y a los empleados que en ella prestan sus servicios, con las siguientes excepciones:

- Gerente General
- Jefe de Despacho
- Jefe de Plantas Velas
- Jefe de Plantas Bufalo
- Secretaria de la Gerencia.

Las partes declaran que estas personas listadas son empleados de confianza, por ocupar posiciones de administración y por lo tanto están expresamente excluidas del ámbito de aplicación de esta Convención y el Sindicato conviene en excluírlos de su organización.

#### **CLAUSULA 5.- REPRESENTANTES DE LAS PARTES**

Para los efectos de esta Convención Colectiva sobre Condiciones de Trabajo, serán representantes de las partes las siguientes personas:

- a) **DE LA EMPRESA:** El Presidente, su Gerente General y en sus ausencias, quienes reemplacen a éstos, o la persona que el Presidente o el Gerente General designe.
- b) **POR EL SINDICATO:** Los miembros de la Junta Directiva elegidos por la Asamblea General y cualquier otro representante elegido por ella para los efectos de su representación.

El Sindicato se compromete a notificar por escrito a la Empresa, por medio de su Secretario General, la resolución indicando los puestos y nombres de las personas electas y su orden jerárquico, dentro de los quince (15) días posteriores a su elección.

Todo cambio de las personas que funjan como representantes de las partes, deberá ser notificado a la otra parte contratante dentro de un término no mayor de quince (15) días a partir del momento en que el cambio se lleva a efecto. Queda entendido que las notificaciones por escrito serán entregadas personalmente para los efectos de esta cláusula.

#### **CLAUSULA 6.- DESCUENTO DE LA CUOTA SINDICAL.**

La Empresa acepta descontar del sueldo de sus trabajadores las cuotas ordinarias y extraordinarias que el Sindicato indique, de acuerdo con lo establecido en el Código de Trabajo. Dichos descuentos se harán mensualmente.

Los descuentos efectuados serán remitidos al Secretario de Finanzas del Sindicato, en cheque pagadero al Sindicato.

#### **CLAUSULA 7.- RENOVACION DE LICENCIAS DE CONDUCIR.**

Los gastos que ocasione la renovación de las licencias para conducir los vehículos de la Empresa, serán cubiertos por el Empleador.

#### **CLAUSULA 8.- EQUIPO DE SEGURIDAD E INTEMPERIE.**

La Empresa de acuerdo con las recomendaciones que haga su Comité de Seguridad e Higiene Industrial o el Departamento de Seguridad Ocupacional de la Caja de Seguro Social o el Departamento de Seguridad Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Bienes-

tar Social, dotará a sus trabajadores del equipo de seguridad que se establezca por los organismos antes mencionados.

La Empresa dotará a los trabajadores, cuando tengan que laborar a la intemperie, de las capas, sombreros y botas que sean indispensables.

El Sindicato se compromete a vigilar y comprobar que sus miembros no empleen estos artículos en actividades ajenas al servicio.

El trabajador será responsable por la pérdida o el deterioro causado a estos artículos por abusos y negligencias. Queda entendido que el equipo entregado a cada trabajador deberá permanecer en la empresa al finalizar la jornada .

#### **CLAUSULA 9.- DE LAS PRERROGATIVAS**

La Empresa acepta mantener vigente todas las prerrogativas que han venido disfrutando los trabajadores antes de la celebración de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

#### **CLAUSULA 10.- SALARIO DURANTE CONFLICTOS**

La Empresa conviene en que no menoscabará el salario de los dirigentes sindicales cuando sus actividades tengan por objeto exclusivo solucionar conflictos laborales, ya sean individuales o colectivos y se ajusten al procedimiento de quejas y conflictos, previstos en las Cláusulas 19 y 20 de esta Convención Colectiva.

## CLAUSULA 11.- SUBSIDIO AL DEPORTE

La Empresa anualmente auspiciará el pago de los uniformes que sean necesarios para el equipo que se organizará de Bola Suave para los trabajadores. Y se compromete a promover y efectuar hasta dos paseos anuales, sufragando los gastos de transporte y refrigerios en beneficio de los trabajadores que hayan concurrido al evento. Queda entendido que los paseos están limitados al Territorio Nacional.

Tanto los equipos como las actividades sociales serán organizadas por el Comité de Empresa.

## CLAUSULA 12.- REEMPLAZOS TEMPORALES

Cuando un trabajador sea asignado, mediante comunicación escrita de la Empresa, para desempeñar las funciones y responsabilidades de una posición de mayor salario, por dos o más días consecutivos, el trabajador sustituto recibirá durante el periodo de reemplazo hasta un 25o/o de aumento en su salario durante el período que dure el reemplazo, siempre que no supere el salario del trabajador reemplazado.

Queda entendido que el trabajador reemplazante regresará a su cargo anterior con el salario que devengaba anteriormente al reemplazo, una vez haya regresado a su trabajo el trabajador reemplazado.

De no regresar el trabajador reemplazado, se resolverá de acuerdo con el procedimiento para llenar vacantes.

Esta cláusula será aplicada a los reemplazos de las siguientes funciones: Jefes de Plantas, Jefes de Despacho, Choferes, Vendedores y Promotores de Venta.

### **CLAUSULA 13.- VACANTES**

Al crearse una plaza o cargo nuevo, o al ocurrir una vacante, la Empresa lo notificará al Sindicato con el propósito de que dentro del término de tres (3) días, éste someta a consideración de la misma, una lista de candidatos que estime capacitados para desempeñar la vacante o cargo nuevo.

La elección entre los candidatos de la Nómina presentada por el Sindicato y otros candidatos que se presenten, será efectuada, en todo caso, de conformidad con lo indicado en el Artículo 128, Ordinal 13 y Artículo 136 del Código de Trabajo.

### **CLAUSULA 14.- COMEDOR DE EMPLEADOS**

La Empresa se compromete a arreglar un lugar adecuado para que los trabajadores lo utilicen de Comedor y así contribuir con el orden e higiene del establecimiento.

### **CLAUSULA 15.- SEGURO COLECTIVO DE VIDA**

La Empresa se compromete a mantener asegurados a partir de la firma de la Convención Colectiva de Trabajo, a todos los trabajadores que estén a su servicio, mediante un Seguro Colectivo de Vida, cuya indemnización por muerte natural será de B/.3,000.00 (Tres Mil Balboas), y por muerte accidental será de B/.6,000.00 (Seis Mil Balboas), suma que será entregada al Beneficiario que haya registrado el trabajador en la póliza correspondiente.

## **CLAUSULA 16.- INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD**

Cuando un trabajador se le declare incapacitado para asistir a su trabajo por enfermedad inculpable comprobada por prescripción médica extendida por médicos al servicio del Estado o de la Caja de Seguro Social, la Empresa empleará nuevamente a este trabajador afectado una vez que sea dado de alta por el médico, siempre que no haya transcurrido un período de nueve (9) meses contados a partir de la fecha en que se inicie la incapacidad médica.

## **CLAUSULA 17.- BECAS**

La Empresa concederá becas para los hijos de los trabajadores, sujetos a los siguientes términos y condiciones:

Durante el primer año de vigencia de la Convención Colectiva, siete (7) becas para Escuela Pública Primaria a razón de B/.40.00 (Cuarenta Balboas) anuales, cada una hasta finalizar los 6 años de estudios.

Durante el segundo año de vigencia de la Convención Colectiva, tres (3) becas para Escuela Secundaria a razón de B/.25.00 (Veinticinco Balboas) mensuales, cada una hasta finalizar los 6 años de estudios.

Una comisión formada por dos trabajadores sindicalizados y uno nombrado por la Empresa, les corresponderá seleccionar los becados entre los candidatos.

Los de escuela primaria serán escogidos mediante una tómbola en la cual estarán todos los aspirantes y se sortearán.

Los de escuela secundaria, los aspirantes deberán haber completado el sexto grado con promedio no inferior a 3.8 y se escogerán a los que tengan notas de calificaciones más altas. En caso de empate la comisión decidirá mediante sorteo. Un mismo trabajador no podrá estar beneficiado con más de una beca para escuela secundaria o primaria, pero sí podrá tener uno en escuela primaria y uno en escuela secundaria, respectivamente.

Al iniciar el año escolar, la Empresa adelantará la suma de B/.25.00 (Veinticinco Balboas) para la beca de primaria y el saldo será entregado en el segundo bimestre, siempre que el alumno demuestre en sus calificaciones que no está fracasado, en cuyo caso no recibirá el saldo.

Para las becas secundarias la Empresa adelantará la suma de B/.50.00 (Cincuenta Balboas) que corresponde a los dos primeros meses de estudios y continuará recibiendo las mensualidades al inicio de cada mes. En caso de que el becado fracase dos bimestres consecutivos se perderá la beca y la misma se adjudicará a otro aspirante que curse el mismo año escolar y que demuestre notas sobresalientes.

#### **CLAUSULA 18.- PERMISOS CON GOCE DE SUELDO**

Para los casos que a continuación se enumeran la Empresa concederá al trabajador Permisos durante el tiempo estrictamente necesario para atender la diligencia:

- a) En caso de muerte del cónyuge, compañera o compañero con quien viva en condiciones de sin-

gularidad y estabilidad; hijos, padres, abuelos, tres (3) días de Permiso y hasta cinco (5) días cuando el hecho antes descrito suceda en el interior. Por muerte del hermano un (1) día de Permiso. En caso de necesitar más de esos días deberá solicitarlo por escrito a la Gerencia General quien decidirá por los conductos regulares.

- b) En caso de parto de la esposa o compañera conyugal del trabajador, dos (2) días de permiso;
- c) Por siniestro grave o calamidades domésticas debidamente comprobadas hasta por tres (3) días;
- d) A los trabajadores que integran la Comisión Negociadora de la Convención Colectiva de Trabajo por los días que se reúnan con la Empresa para discutir la negociación o revisión de la Convención y su firma;
- e) En los casos de muerte del padre, madre, hijos, cónyuge, ó concubina del trabajador, la Empresa aportará la suma de B/.150.00 (Ciento Cincuenta Balboas) en concepto de ayuda para el funeral;
- f) Los establecidos en el Código de Trabajo.
- g) En caso calificado de extraordinario, el Gerente General podrá hacer extensivo permisos adicionales con goce de salario.

#### **CLAUSULA 19.- PROCEDIMIENTO DE QUEJAS**

Para el arreglo amistoso de toda queja que se llegara a presentar, las partes aceptan el procedimiento que a continuación se establece:

- 1.- Los trabajadores sindicalizados que tengan alguna queja, se presentarán acompañados del dirigente sindical ante el Jefe Inmediato del empleado para exponer el motivo de la queja. El jefe inmediato se obliga a escuchar la queja y tratará de solucionar el problema en forma justa y amigable en el mismo acto o en el plazo que ambas partes acuerden.
- 2.- Si a juicio del trabajador, la resolución de esa primera etapa no le satisface pasará el caso al Comité de Empresa, quien si lo considera necesario escuchará a las partes y se pronunciará dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la hora en que se les presente el problema.
- 3.- En caso de que el trabajador no esté satisfecho con la resolución del Comité de Empresa, el caso pasará al Gerente General, quien se reunirá con los representantes del Sindicato para buscar solución amigable al problema. En esta etapa las partes cuentan con un día hábil para la solución final.

La parte afectada podrá recurrir al procedimiento que establece el Código de Trabajo, si así lo considera en defensa de sus intereses.

## **CLAUSULA 20.- REGLAMENTACION DEL COMITE DE EMPRESA**

En la Empresa funcionará un Comité de Empresa, con domicilio en las instalaciones de la Empresa, que se regirá por las siguientes normas:

- a) El Comité estará integrado por dos (2) representantes de la Empresa y dos (2) trabajadores

- sindicalizados, designados anualmente por las partes. Los representantes de ambas partes podrán ser removidos libremente.
- b) El Comité deberá reunirse, por lo menos una vez cada mes, en reunión ordinaria, para considerar la ejecución y la efectividad de la Convención Colectiva de Trabajo. Esta reunión se llevará a efecto a la hora y lugar que acuerden los integrantes del Comité.
  - c) El Comité celebrará reuniones extraordinarias cuando lo solicite la Empresa o el Sindicato. La citación deberá hacerse por lo menos con un día de anticipación. La hora de reunión la determinará el Comité.
  - d) El Comité actuará en forma colegiada y no tendrá Presidente ni Secretario, ni Dignatario alguno.
  - e) Las decisiones del Comité se tomarán por mayoría de tres (3) votos de los miembros. Los miembros no deben actuar con criterio de que son voceros de determinado sector sino que deberán actuar en forma imparcial, justa y equitativa.

En caso de empate las partes nombrarán un dirimente, entre las personas que presten servicios a la Fábrica de Velas La Devoción, S.A. En la eventualidad de que las partes no puedan ponerse de acuerdo con relación a la persona del dirimente, ambas partes propondrán un candidato y el dirimente se escogerá por sorteo.

#### CLAUSULA 21.- COOPERATIVA

La Empresa donará la suma de B/.1,000.00 (MIL BALBOAS), en concepto de capital semilla para que los trabajadores pongan a funcionar una COO-

PERATIVA DE AHORROS Y CREDITO, DEVO-  
CION, R.L. La suma mencionada se depositará a  
la Cooperativa cuando la misma inicie operaciones.

#### **CLAUSULA 22.- SUBSIDIO POR TIEMPO EXTRAORDINARIO**

La Empresa conviene en suministrar la cantidad de B/.1.25 (Un Balboa con Veinticinco Centésimos) en concepto de alimentación a todos aquellos trabajadores de la Empresa a quienes les soliciten que pres-ten sus servicios en horas extraordinarias hasta más de una hora y media diaria y en exceso de las 6:00 p.m.

#### **CLAUSULA 23.- FIESTA DE NAVIDAD**

La Empresa auspiciará la Fiesta de Navidad para todos los trabajadores y sus familias (esposa o compañera e hijos) solamente. Dicha fiesta será celebrada en un lugar que escojan ambas partes.

#### **CLAUSULA 24.- UNIFORMES**

La Empresa continuará proporcionando tres pantalones y seis "sweaters" anualmente del color y diseño que acuerden las partes a principios de cada año.

#### **CLAUSULA 25.- AUMENTO DE SALARIO**

Las partes convienen en que la Empresa pagará a los trabajadores el siguiente aumento mínimo general de salarios durante los cuatro (4) años de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, distribuidos así:

Al 1º de julio de 1981	B/.0.06 p/h.
Al 1º de julio de 1982	B/.0.07 p/h.
Al 1º de julio de 1983	B/.0.08 p/h.

Aumentos por antigüedad por una sola vez, efectivos solamente el primer año de vigencia de la Convención Colectiva.

De 1 a 5 años de servicios	B/.0.02 p/h.
De 5 a 10 años de servicios	B/.0.03 p/h.
De 10 a 15 años de servicios	B/.0.04 p/h.
Más de 15 años de servicios	B/.0.05 p/h.

#### CLAUSULA 26.- FONDO DE VIVIENDA

La Empresa destinará la suma de B/.3,000.00 (TRES MIL BALBOAS) durante la vigencia de esta Convención Colectiva de Trabajo, para hacer préstamos a sus trabajadores que hayan sido favorecidos con la adjudicación de viviendas para terminación o ampliación de la misma, compra de terreno, abono inicial y a su vez presente su respectiva comprobación.

Queda entendido que ningún trabajador podrá recibir un préstamo mayor de B/.500.00 (QUINIENTOS BALBOAS) que el trabajador tendrá que presentar su solicitud de préstamo por conducto del Comité de Empresa y que se comprometerá a pagar el préstamo mediante descuentos mensuales que autorizará a la Gerencia. Dichos préstamos se cancelarán en un plazo no mayor de 24 meses. El solicitante deberá tener antigüedad de servicio mínimo de 2 años y capacidad de pago conforme lo previsto en el Artículo 161 del Código de Trabajo.

## **CLAUSULA 27.- SUBSIDIO POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE**

En caso de incapacidad temporal, debido a un accidente de trabajo, o a una enfermedad profesional o no profesional causada por el trabajo en la Empresa, la misma se compromete a cubrir la diferencia entre el subsidio que entrega la Caja de Seguro Social y el 100o/o del salario ordinario del trabajador. Siempre que la incapacidad no exceda de nueve meses según lo establece la Cláusula número 16 de la presente Convención Colectiva.

## **CLAUSULA 28.- DEL REGLAMENTO INTERNO**

Las partes convienen en incorporar a la presente Convención Colectiva de Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo que se adjunta a esta Convención Colectiva el cual forma parte integral de la misma.

## **CLAUSULA 29.- IMPRESION DE LA CONVENCION**

La Empresa conviene en imprimir 100 ejemplares de la presente Convención Colectiva, lo cuales entregará al Sindicato para su distribución entre los trabajadores.

## **CLAUSULA 30.- DURACION**

La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá una duración de cuatro (4) años contados a partir del 1º de julio de 1980 hasta el 1º de julio de 1984. La misma será renovada conforme lo establece el Código de Trabajo.

## CLAUSULA 31.- FIRMA

En fe de lo cual las partes firman esta Convención Colectiva de Trabajo, en tres ejemplares del mismo tenor y efecto, comprometiéndose las partes a registrarla en la Dirección de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, para los fines legales consiguientes.

### Por LA EMPRESA

---

Jorge Richa  
Céd. No. 8-145-480

---

Lic. Héctor Castillo R.  
Céd. No. 4-81-739

### Por EL SINDICATO

---

Abel Simití A.  
Céd. No. 2-23-787

---

José M. Portugal  
Céd. No. 9-88-133

---

Fernando Serracin  
Céd. No. 8-175-654

---

José C. Cedeño  
Céd. No. 7-52-873

---

Edgar Villalaz  
Céd. No. 6-42-850

---

Gilberto Ayarza C.  
Céd. No. 1-9-625





**SEÑOR DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO DE  
REGLAMENTOS INTERNOS DEL MINISTERIO  
DE TRABAJO Y BIENESTAR SOCIAL:**

Los suscritos ABEL SIMITI, portador de la cédula No. 2-23-787, quien actúa en su calidad de Secretario General del Sindicato de Trabajadores de las Compañías Distribuidoras de Productos de Petróleo y Afines de la República de Panamá, por una parte, y por la otra, JORGE RICHA, portador de la cédula No. 8-145-480, quien actúa en su calidad de Gerente General de la sociedad denominada FABRICA DE VELAS "LA DEVOCION", S.A., con el debido respeto comparezco al despacho a su digno cargo a fin de hacer formal entrega del Reglamento Interno debidamente aprobado y negociado mediante Convención Colectiva entre las partes antes enunciadas, a objeto de que le imparta su aprobación y compulse su refrendo ministerial y ordene el correspondiente registro en ese despacho.

Panamá, 7 de julio de 1980.

Por EL SINDICATO

Por LA EMPRESA

---

Abel Simití  
Céd. No. 2-23-787

---

Jorge Richa  
Céd. No. 8-145-480

SEÑOR DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO DE  
REGLAMENTOS INTERIORS DEL MINISTERIO  
DE TRABAJO Y BIENESTAR SOCIAL

Los señores ABEL BERTI, gerente de la fábrica  
"LA DEVOCION", y sus socios, en virtud de la  
resolución del Director de Inspección de  
Trabajo, Distribución de Productos y Fomento  
Industrial, de fecha 15 de Julio de 1944.

## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

FABRICA DE VELAS "LA DEVOCION", S. A.,  
compañía constituida en conformidad con las leyes  
de la República de Panamá, debidamente inscrita  
en el Registro Público al Tomo 453, Folio 348,  
Asiento 98,129, de la Sección de Personas Mercan-  
til, con un establecimiento ubicado en Avenida José  
Agustín Arango, en cumplimiento de las disposicio-  
nes establecidas en los Artículos 181, 182, 183,  
184 y 185 del Código de Trabajo de la República  
de Panamá, determina a continuación las condiciones  
obligatorias a las que deban someterse tanto los re-  
presentantes de la Empresa como todos sus trabaja-  
dores subordinados.

ABEL BERTI

REPRESENTANTE

ABEL BERTI  
GERENTE

REPRESENTANTE  
DE LA EMPRESA

## **ARTICULO 1.- APLICABILIDAD**

Las normas que contiene este Reglamento tienen plena vigencia y son de estricto cumplimiento en todos los establecimientos presentes y futuros de la Empresa.

## **ARTICULO 2.- CONTENIDO**

Este Reglamento complementa las condiciones estipuladas en la Convención Colectiva de Trabajo, en los contratos individuales de trabajo, las disposiciones internas establecidas por la Empresa para la eficiente y rápida ejecución del trabajo o la prestación de servicios y los usos y la costumbre observadas por las partes en la relación de trabajo.

## **ARTICULO 3.- REPRESENTANTES DE LA EMPRESA**

En sus relaciones con los trabajadores la Empresa estará representada por el Presidente, Gerente, Secretaria de la Gerencia, Jefes de Planta y Jefe de Despacho. Estas personas obligan a la Empresa en sus relaciones con los trabajadores. Sin embargo, sólo el Presidente y el Gerente, tienen la facultad de contratar, transferir, mejorar, disciplinar, promover, suspender o terminar la relación de trabajo, los niveles inferiores de representación, anteriormente mencionados, podrán formular sus recomendaciones para que se tomen estas acciones.

## **ARTICULO 4.- JORNADAS DE TRABAJO**

Las actividades normales de la empresa requieren la prestación de servicios dentro de los horarios de trabajo siguientes:

**De Lunes a Viernes  
Primer Turno**

De 8:00 a.m. a 12:00 md.

De 1:00 p.m. a 5:00 p.m.

Con descanso de 12:00 md. a 1:00 p.m.

**De Lunes a Viernes  
Segundo Turno**

De 8:00 a.m. a 1:00 p.m.

De 2:00 p.m. a 5:00 p.m.

Con descanso de 1:00 p.m. a 2:00 p.m.

**Sábados**

Primero y segundo turno

De 8:00 a.m. a 1:00 p.m.

**ARTICULO 5.- SEMANA DE TRABAJO**

La semana de trabajo es de 45 horas.

**ARTICULO 6.- LUGAR DE TRABAJO**

El lugar de trabajo para cada trabajador lo constituye el área específica asignada por su jefe inmediato o el Gerente de la Empresa, sea ésta el edificio, el equipo, la unidad móvil terrestre, para la cual se contrató, transfirió o promovió al trabajador o cualquier labor análoga al trabajo que desempeña.

**ARTICULO 7.- INICIO Y TERMINO DE LA  
JORNADA DE TRABAJO**

El trabajador está en la obligación de empezar su trabajo en el lugar acordado y exactamente al inicio

de su jornada o después del término de su período de descanso. A tal efecto, el trabajador observará el tiempo que indique el reloj ubicado en su lugar de trabajo.

Ningún trabajador debe continuar laborando en exceso de su jornada ordinaria de trabajo sin la autorización de su Jefe inmediato, excepto en los casos en que la atención de los clientes así lo requiera o si no es posible poner término a la jornada de trabajo sin causar grave perjuicio a los intereses de la Empresa. En estos últimos casos, el trabajador, en el transcurso de las primeras horas del próximo día laboral, informará a su Jefe inmediato del número de horas extraordinarias trabajadas y las razones o los hechos que las motivaron. La Empresa pagará cada fracción de hora extraordinaria que labore el trabajador.

#### **ARTICULO 8.- FORMA DE EJECUTAR EL TRABAJO**

La Empresa podrá usar los servicios de sus trabajadores en todas las labores que sean complementarias de aquellas para cuya ejecución específica fueron contratados, siempre y cuando sean compatibles con su jerarquía y aptitudes.

#### **ARTICULO 9.- REGISTRO DE HORAS TRABAJADAS**

Todo trabajador tiene la obligación de registrar su hora de entrada y su hora de salida, utilizando las tarjetas suministradas por su jefe inmediato y los relojes instalados por la Empresa en los lugares de trabajo.

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

1. El trabajador debe marcar la tarjeta de registro exactamente a la hora en que ha convenido comenzar su trabajo, excepto en los casos de horas de trabajo extraordinario antes de su jornada regular y expresamente autorizadas por su jefe inmediato.
2. Se prohíbe marcar la tarjeta de registro que no sea la del propio trabajador.
3. Una vez se ha registrado la hora de entrada y salida la tarjeta debe colocarse en la casilla correspondiente.
4. Si el trabajador no encuentra su tarjeta de tiempo debe notificar a su jefe inmediato de la falta o posible pérdida. En estos casos, el trabajador sólo podrá reclamar el pago de horas extraordinarias trabajadas, si comprueba la existencia de autorización escrita de su jefe o de los hechos que dieron origen al trabajo en horas extraordinarias.
5. Se prohíbe, por las consecuencias anteriormente descritas, la inspección o el manejo no autorizado de cualquier tarjeta de registro que no sea la del propio trabajador.
6. Se prohíbe adulterar cualquier tarjeta. En caso de que el reloj de tiempo no esté funcionando correctamente las tarjetas se entregarán al jefe para que certifique la anomalía.

Igualmente le está prohibido al trabajador llevarse las tarjetas de tiempo, incluso la suya propia, de las casillas donde se encuentren colocadas sin la

autorización de su supervisor o de los representantes de la Empresa.

## SANCIONES

La violación o incumplimiento de las disposiciones anteriormente descritas, con excepción de las prohibiciones contenidas en los numerales 2 y 6, será sancionado en la siguiente forma:

Violaciones o incumplimientos dentro de un mismo mes a partir de la fecha en que se comete la primera violación o incumplimiento:

La primera vez, una amonestación escrita; la segunda, suspensión por un día, sin derecho a sueldo.

Las repetidas violaciones o incumplimientos a las regulaciones y sistemas que la Empresa establece para garantizarle al trabajador una justa remuneración por su trabajo constituyen una falta grave de probidad.

Referencia: Ordinal 5, Acápite A, Artículo 213 del Código de Trabajo.

### ARTICULO 10.- DEDUCCIONES - INFORMACION

El trabajador está en la obligación de suministrarle a la Empresa toda la información que se requiera para efectuar las retenciones del impuesto sobre la renta.

### ARTICULO 11.- ABANDONO DEL TRABAJO - SALIDAS INTEMPESTIVAS

El trabajador no debe abandonar su trabajo sin la autorización de su supervisor jerárquico.

Si, por razones de enfermedad o de urgencia familiar, el trabajador necesita suspender sus labores antes del término de su jornada debe, antes de abandonar su trabajo, informarle a su jefe inmediato de los motivos que lo impulsan a ello.

El abandono del trabajo o la salida intempestiva del lugar de trabajo, sin la autorización correspondiente, ameritará por la primera vez una suspensión hasta tres días sin derecho a salario.

Referencia: Ordinal 12, Acápite A, Artículo 213 del Código de Trabajo.

## ARTICULO 12.- INSTRUCCIONES U ORDENES DE TRABAJO

Todo trabajador está en la obligación de desempeñar sus labores con esmero, eficiencia y prontitud. A falta de instrucciones especiales u órdenes precisas, el trabajo debe efectuarse en forma segura y consiente.

La Empresa, a través de sus representantes, dirige el trabajo mediante órdenes verbales o escritas. El trabajador que no comprenda una orden de trabajo o parte de ella está en la obligación de solicitarle a su jefe inmediato o a los representantes de la Empresa que aclare o explique la naturaleza de la misma.

El jefe o, en su defecto, cualquier otro representante de la Empresa debe ser informado inmediatamente de cualquier anomalía o dificultad que el trabajador confronta en el cumplimiento de las instrucciones recibidas, con el objeto de permitir la modificación o adición necesaria.

El incumplimiento de estas obligaciones será sancionada con una amonestación escrita la primera vez. La segunda vez, dentro del mismo mes a partir de la primera falta, será objeto de una suspensión por un día sin goce de sueldo; la tercera vez, dentro del período antes mencionado, será sancionado con tres días de suspensión sin sueldo.

Referencia: Ordinal 10, Acápites A, Artículo 213 del Código de Trabajo.

### **ARTICULO 13.- ÚTILES, HERRAMIENTAS, EQUIPO Y MATERIALES DE TRABAJO**

La Empresa proporcionará al trabajador los útiles, herramientas, equipo y materiales de trabajo que sean necesarios para la ejecución del trabajo convenido, de acuerdo con la disposición del Ordinal 3 del Artículo 128 del Código de Trabajo.

Al trabajador le está prohibido utilizar los útiles, equipos, materiales y vehículos de la Empresa en la ejecución de trabajos personales o por cuenta de terceras personas, sin la debida autorización de acuerdo con las normas establecidas.

El trabajador debe utilizar los útiles, instrumentos, equipos o maquinarias en la forma que haya sido instruido para ello o siguiendo las instrucciones del fabricante y conservándolos en buen estado. Debe recoger, y guardar en el lugar apropiado para ello, todos sus útiles y herramientas. Es responsable por lo tanto, por la pérdida o falta de dichos útiles; en este último caso, el trabajador debe informar del hecho inmediatamente a su supervisor.

El trabajador que no cumpla con estas obligaciones será sancionado según se establece a continuación:

La primera vez, una amonestación escrita; la segunda, un día de suspensión, sin sueldo; la tercera vez, dos días de suspensión sin sueldo; la cuarta, tres días de suspensión sin sueldo.

La reincidencia en el incumplimiento de las obligaciones que le impone la ley, en el fondo demuestra que el trabajador no tiene la intención de conservar en buen estado los artículos de propiedad de la Empresa. Las sanciones disciplinarias, además de las instrucciones y recomendaciones que entraña su aplicación, constituyen órdenes expresas para que el trabajador desista de su mal comportamiento y le dedique especial atención al uso de los enseres de trabajo que le han recomendado.

Referencia: Ordinal 6, Artículo 126; Acápites A, Ordinales 6 y 10, Artículo 213 del Código de Trabajo.

#### **ARTICULO 14.- MERCANCIAS DE LA EMPRESA**

El trabajador habrá de tener cuidado con la mercancía que se encuentre en los depósitos del establecimiento, observando estrictamente las instrucciones de la Empresa para su colocación, identificación, transporte o su retiro de dichas áreas.

Está prohibido vender mercancías a precios menores o mayores que los establecidos por la Empresa, salvo las ventas con descuento de acuerdo con las autorizaciones impartidas al vendedor por su jefe inmediato.

Está terminantemente prohibido vender mercancía sin llenar, debidamente, el formulario de venta respectivo.

Referencia: Ordinal 10, Acápite A, del Artículo 213 del Código de Trabajo.

## ARTICULO 15.- CONDUCTA DEL TRABAJADOR

El trabajador debe observar buenas costumbres durante la ejecución de su trabajo y en su trato diario con los clientes de la Empresa, sus compañeros de trabajo y sus superiores.

Es absolutamente indispensable que el trabajador se presente a rendir su labor en perfecto estado de aseo personal. El desaseo o la poca higiene es ofensiva a los clientes de la Empresa y a las otras personas que se encuentren en el establecimiento.

El trabajador debe procurar no entretenerse u ocupar sus horas de trabajo conversando innecesariamente con amistades, parientes o personas que entren al establecimiento sin el propósito de obtener algún servicio de la Empresa.

La comunicación verbal con otros trabajadores debe efectuarse sin alzar innecesariamente el tono de voz, mucho menos gritando, para evitar distracciones a los compañeros de trabajo.

Está prohibido el uso de un vocabulario soez, el uso de apelativos denigrantes o que afecten la dignidad del trabajador. La seriedad y consideración en el trato y el respeto al prójimo es un requisito indispensable en todos los lugares de trabajo.

Le está prohibido igualmente, al trabajador, responder en forma despectiva a sus superiores cuando recibe de éstos una orden o instrucción. El Empleador no permitirá los actos o expresiones de rebeldía como factor normal e indispensable en el cumplimiento de las órdenes de trabajo. El trabajador está en su derecho de solicitar una aclaración o instrucción adicional, si no las entiende; si considera que la orden no es apropiada, expondrá sus razonamientos a su superior en forma comedida o respetuosa.

El incumplimiento de estas obligaciones, exceptuando la violación a las prohibiciones anteriormente descritas, será sancionado con una amonestación verbal, la primera vez. La segunda vez, dentro del mismo mes contado a partir de la primera falta, será objeto de una amonestación escrita. La tercera vez, dentro del período antes mencionado, será sancionado con un día de suspensión sin derecho a sueldo.

#### **ARTICULO 16.- TARDANZAS**

Las llegadas tardías al inicio de la jornada de trabajo, o después del término del período de descanso en la jornada, en exceso de cinco minutos, será objeto de las sanciones disciplinarias siguientes:

La primera vez, amonestación verbal; la segunda vez, amonestación escrita; la tercera vez, suspensión de un día sin goce de salario.

#### **ARTICULO 17.- EXAMENES MEDICOS**

A juicio de la Empresa y según las circunstancias de cada caso en particular, los trabajadores están sujetos

a los exámenes médicos que se consideren convenientes o necesarios para establecer si su estado de salud mental o física permite la realización de las labores asignadas, sin riesgo de su persona o de la salud de las personas que se encuentren en el lugar de trabajo. El costo de estos exámenes correrá por cuenta de la Empresa.

La Empresa podrá ordenar al trabajador que se someta a un examen con un médico designado por ella en los casos en que exista duda razonable sobre cualquier dolencia o enfermedad que el trabajador aduzca como impedimento para el desempleo normal de sus labores. Si hubiere disparidad entre el dictamen del médico escogido por la Empresa y el certificado que presentare el trabajador, la cuestión será presentada al Inspector General de Trabajo para que la resuelva asesorado por un facultativo al servicio del Estado.

El trabajador, que sin causa justificada, no cumpla con la orden para el examen médico correspondiente, escrita o verbal, será penalizado con una suspensión por un día sin derecho a sueldo, la primera vez. La segunda vez, será objeto de una suspensión por dos días sin derecho a sueldo, si ella ocurre dentro del período de un mes contado a partir de la fecha del primer incumplimiento.

Referencia: Acápite A., Ordinal 9 del Artículo 213 del Código de Trabajo.

## ARTICULO 18.- HIGIENE Y SEGURIDAD

El trabajador debe contribuir a la higiene del establecimiento absteniéndose de arrojar papeles o cual-

quier otro desperdicio en los pisos de los servicios higiénicos. Las prendas de vestir deben ser colocadas en los lugares que el Empleador ha destinado para ello.

Está terminantemente prohibido fumar en la Empresa.

#### **ARTICULO 19.- USO DE ARMAS DURANTE EL TRABAJO**

Está prohibido tanto para los representantes de la Empresa como para sus trabajadores, el uso de armas de fuego, puñales, navajas o cuchillos durante las horas de trabajo. Se exceptúan de esta prohibición las herramientas de trabajo punzantes o punzo-cortantes que constituyen útiles de trabajo aceptados y aprobados por los representantes de la Empresa.

Las violaciones a esta norma serán sancionadas con tres (3) días de suspensión, sin derecho a salario, por la primera vez.

Referencia: Ordinal 13, Acápite A, Artículo 213 del Código de Trabajo.

#### **ARTICULO 20.- INFORMES DE RIESGOS PROFESIONALES**

El trabajador debe informar a su superior inmediato, o en su defecto, al Gerente, de todo accidente, enfermedad contagiosa o enfermedad profesional que le ocurra o le aflija, con los pormenores necesarios para poder darle los primeros auxilios, adoptar medidas de prevención necesarias y cumplir con las disposiciones legales vigentes que se enumeran a continuación:

1. "El patrono o la persona autorizada por éste, deberá llenar inmediatamente el formulario de orden de "Atención Médica" y entregarlo al trabajador accidentado". (Ordinal 1 de la Circular No. 2, expedida por el Departamento de Administración y Contabilidad de Riesgos Profesionales).
2. "El patrono o quien lo represente en la dirección de la empresa, está obligado a dar aviso a la Caja de Seguro Social, dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas, de cualquier hecho que pueda constituir un riesgo profesional acaecido en la Empresa. Lo anterior sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones impuestas por el Código de Trabajo. (Artículo 65 del Decreto de Gabinete No. 68 del 31 de marzo de 1970).

En consideración a la trascendencia social, legal y económica que puede acarrear el incumplimiento de las obligaciones que encierra este Artículo, el trabajador que no reporte un accidente industrial o enfermedad profesional quedará sujeto a las sanciones siguientes:

1. La primera vez será objeto de suspensión por un (1) día sin goce de sueldo.
2. La segunda vez, dentro del término de un (1) año, será objeto de suspensión hasta por un máximo de tres (3) días sin derecho a sueldo, de acuerdo con la gravedad y la trascendencia de la falta cometida.
3. La tercera, dentro del término de un (1) año, será objeto de suspensión por tres (3) días, sin goce de sueldo.

Referencia: Acápite A, Ordinal 10, Artículo 213 del Código de Trabajo.

## **ARTICULO 21.- BEBIDAS ALCOHOLICAS Y NARCOTICOS O DROGAS**

La Empresa prohíbe terminantemente ingerir bebidas alcohólicas o tomar drogas o narcóticos ilegales en los lugares de trabajo, con excepción de los medicamentos recetados por un médico y previo informe de su uso al superior inmediato, con excepción de los actos o fiestas patrocinados y organizados por la Empresa y en los lugares por ella designados.

El trabajador que se presente a trabajar en estado de embriaguez comprobada o bajo los efectos de narcóticos de uso ilegal, será suspendido por tres (3) días sin derecho a sueldo la primera vez.

Referencia: Ordinal 13, Acápite A, Artículo 213 del Código de Trabajo.

## **ARTICULO 22.- USO DE VEHICULOS DE PROPIEDAD DE LA EMPRESA**

El trabajador autorizado para manejar vehículos de la Empresa observará las siguientes normas básicas en su manejo:

1. Cuide que el vehículo permanezca limpio. Es un medio de publicidad si está identificado con la marca de fábrica de los artículos que vende la Empresa.
2. Observe estrictamente todas las disposiciones que reglamentan el tránsito terrestre de vehículos.

3. Está prohibido llevar pasajeros no autorizados por la Empresa.
4. Informe a su superior, inmediatamente en caso de accidente, y no haga ninguna clase de arreglos o promesas que no estén autorizados por la Empresa.

El incumplimiento de las obligaciones que anteceden será sancionado de la siguiente manera:

La primera vez, una amonestación escrita; la segunda vez, suspensión de un día y la tercera vez, suspensión por dos días sin goce de sueldo.

#### **ARTICULO 23.- CAMBIOS DE RESIDENCIA**

El trabajador está en la obligación de notificar a la Empresa de su nueva dirección y número de teléfono toda vez que cambie de domicilio, con el fin de facilitarle a la Empresa los medios para una rápida comunicación y los datos necesarios para la preparación de los informes o estadística que requiera el Estado.

#### **ARTICULO 24.- PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y RECLAMOS**

El trabajador formulará sus peticiones de mejoramiento y las quejas o reclamos que surjan con motivo de la aplicación de este Reglamento Interno de Trabajo, por razón de las órdenes de trabajo, la metodología o técnica indicada para cumplirlas, según las disposiciones de la Convención Colectiva de Trabajo.

## **ARTICULO 25.- APROPIACION INDEBIDA DE BIENES O ARTICULOS DE LA EMPRESA**

Está prohibido sacar mercancía, papeles, útiles y equipo de la Empresa sin una autorización firmada por sus representantes o el Gerente, en los casos que así se especifique por escrito. El trabajador efectuará las compras de mercancías que desee según las normas establecidas por la Empresa.

La violación a esta norma será sancionada con tres (3) días de suspensión, sin derecho a sueldo, por la primera vez.

Referencia: Ordinal 13, Acápite A, Artículo 213 del Código de Trabajo.

## **ARTICULO 26.- OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES PARA EL EMPLEADOR**

El Empleador y todos sus representantes cumplirán con todas las disposiciones y obligaciones que se establecen en este Reglamento Interno de Trabajo, en adición a las obligaciones y prohibiciones que estipulan los Artículos 128 y 138 del Código de Trabajo. El incumplimiento comprobado de estas disposiciones se considerará como una violación a esta Convención Colectiva de Trabajo.

CLAUSULA 27.- Subsidio por Enfermedad o Accidente . . . . .	19
CLAUSULA 28.- Del Reglamento Interno . . . . .	19
CLAUSULA 29.- Impresión de la Convención . . . . .	19
CLAUSULA 30.- Duración . . . . .	19
CLAUSULA 31.- Firma . . . . .	20

## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ARTICULO 1.- Aplicabilidad . . . . .	25
ARTICULO 2.- Contenido . . . . .	25
ARTICULO 3.- Representantes de la Empresa . . . . .	25
ARTICULO 4.- Jornadas de Trabajo . . . . .	25
ARTICULO 5.- Semana de Trabajo . . . . .	26
ARTICULO 6.- Lugar de Trabajo . . . . .	26
ARTICULO 7.- Inicio y Término de la Jornada de Trabajo . . . . .	26
ARTICULO 8.- Forma de Ejecutar el Trabajo . . . . .	27
ARTICULO 9.- Registro de Horas Trabajadas . . . . .	27
ARTICULO 10.- Deducciones - Información . . . . .	29
ARTICULO 11.- Abandono del Trabajo - Salidas Intempestivas . . . . .	29
ARTICULO 12.- Instrucciones u Ordenes de Trabajo . . . . .	30
ARTICULO 13.- Utiles, Herramientas, Equipo y Materiales de Trabajo . . . . .	31
ARTICULO 14.- Mercancías de la Empresa . . . . .	32
ARTICULO 15.- Conducta del Trabajador . . . . .	33
ARTICULO 16.- Tardanzas . . . . .	34
ARTICULO 17.- Exámenes Médicos . . . . .	34
ARTICULO 18.- Higiene y Seguridad . . . . .	35
ARTICULO 19.- Uso de Armas durante el Trabajo . . . . .	36

<b>ARTICULO 20.- Informes de Riesgos Profesionales . . . . .</b>	<b>36</b>
<b>ARTICULO 21.- Bebidas Alcohólicas y Narcóticos o Drogas . . . . .</b>	<b>38</b>
<b>ARTICULO 22.- Uso de Vehículos de Propiedad de la Empresa . . . . .</b>	<b>38</b>
<b>ARTICULO 23.- Cambios de Residencia . . . . .</b>	<b>39</b>
<b>ARTICULO 24.- Procedimiento de Quejas y Reclamos . . . . .</b>	<b>39</b>
<b>ARTICULO 25.- Apropiación Indevida de Bienes o Artículos de la Empresa . . . . .</b>	<b>40</b>
<b>ARTICULO 26.- Obligaciones y Prohibiciones para el Empleador . . . . .</b>	<b>40</b>

Por EL SINDICATO

Por LA EMPRESA

---

Abel Simití A.  
Céd. No. 2-23-787

---

Jorge Richa  
Céd. No. 8-145-480

---

Fernando Serracín  
Céd. No. 8-175-654

---

Lic. Héctor Castillo R.  
Céd. No. 4-81-739

---

Edgar Villalaz  
Céd. No. 6-42-850

---

José M. Portugal  
Céd. No. 9-88-133

---

José C. Cedeño  
Céd. No. 7-52-873

---

Gilberto Ayarza C.  
Céd. No. 1-9-625

# INDICE

## CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

CLAUSULA 1.- Partes Contratantes . . . . .	5
CLAUSULA 2.- Reconocimiento al Sindicato . . . . .	6
CLAUSULA 3.- Reconocimiento a la Empresa . . . . .	6
CLAUSULA 4.- Aplicación y Alcance de la Convención Colectiva . . . . .	6
CLAUSULA 5.- Representantes de las Partes . . . . .	7
CLAUSULA 6.- Descuento de la Cuota Sindical . . . . .	8
CLAUSULA 7.- Renovación de Licencias de Conducir . . . . .	8
CLAUSULA 8.- Equipo de Seguridad e Intemperie . . . . .	8
CLAUSULA 9.- De las Prerrogativas . . . . .	9
CLAUSULA 10.- Salario durante Conflictos . . . . .	9
CLAUSULA 11.- Subsidio al Deporte . . . . .	10
CLAUSULA 12.- Reemplazos Temporales . . . . .	10
CLAUSULA 13.- Vacantes . . . . .	11
CLAUSULA 14.- Comedor de Empleados . . . . .	11
CLAUSULA 15.- Seguro Colectivo de Vida . . . . .	11
CLAUSULA 16.- Incapacidad por Enfermedad . . . . .	12
CLAUSULA 17.- Becas . . . . .	12
CLAUSULA 18.- Permisos con Goce de Sueldo . . . . .	13
CLAUSULA 19.- Procedimiento de Quejas . . . . .	14
CLAUSULA 20.- Reglamentación del Comité de Empresa . . . . .	15
CLAUSULA 21.- Cooperativa . . . . .	16
CLAUSULA 22.- Subsidio por Tiempo Extraordinario . . . . .	17
CLAUSULA 23.- Fiesta de Navidad . . . . .	17
CLAUSULA 24.- Uniformes . . . . .	17
CLAUSULA 25.- Aumento de Salario . . . . .	17
CLAUSULA 26.- Fondo de Vivienda . . . . .	18