

# CONTRATO ECTIVO

TRAB. CONTINUA

Celebrado entre

DONALD W. DICKERSON,  
COSMETICOS, S.A.

SOLO CONTAINER DE PANAMA, S.A.  
TRANSPORTES TROPICALES, S.A.

y el

SINDICATO INDUSTRIAL DE  
TRABAJADORES DE  
DONALD W. DICKERSON  
Y EMPRESAS AFILIADAS

891



PANAMA, R. de P.

**CONTRATO COLECTIVO  
DE  
TRABAJO**

**Celebrado entre**

**DONALD W. DICKERSON,  
COSMETICOS, S.A.  
SOLO CONTAINER DE PANAMA, S.A.  
TRANSPORTES TROPICALES, S.A.**

**y el**

**SINDICATO INDUSTRIAL DE  
TRABAJADORES DE  
DONALD W. DICKERSON  
Y EMPRESAS AFILIADAS**



**PANAMA, R de P**

# CONVENCION COLECTIVA DE CONDICIONES

## GENERALES DE TRABAJO

### P R E A M B U L O

Es el deseo de las partes al suscribir la presente Convención Colectiva de condiciones Generales de Trabajo, que ésta redunde en beneficio positivo para las Empresas y los Trabajadores; por lo tanto, ambos convienen en respetar las cláusulas que se establecen, y para un mejor entendimiento las partes acuerdan y así mismo lo declaran que para obtener mejoras en las condiciones generales de sus trabajadores, tales mejoras, básicamente podrían 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 existen y pondrán de su parte todo lo que esté a su alcance para afianzarlas cada día más, todos en beneficio de las Empresas y los Trabajadores.

### CLAUSULA No. 1o. PARTES CONTRATANTES

Son partes contratantes en la presente Convención Colectiva de Condiciones Generales de Trabajo, por un lado;

#### COMPAÑIAS — Número de Registro

Donald W. Dickerson, Inc.

Tomo 268 Folio 188 Asiento 59.490

Cosméticos, S.A.

Tomo 444 Folio 153 Asiento 96.416

Solo Container de Panamá, S.A.

Tomo 422 Folio 406 Asiento 92.966

Transportes Tropicales, S.A.

Tomo 342 Folio 524 Asiento 76.636

representadas en este acto por los señores Marcos Young, Enri-

que Castrellón y Roy C. Durling y por la otra, el Sindicato Industrial de Trabajadores de Donald W. Dickerson y Empresas Afiliadas, debidamente inscrito a Folio 442 por ordenamiento de la Resolución No. 16 del 6 de febrero de 1973, representada en este acto por el señor César Villarreal en su condición de Secretario General y los delegados Elías Prado, Luis Mina y Ezequiel Vega asesorados por el señor Gilberto Ayarza C. acuerdan mantenerse al tenor de las siguientes cláusulas:

#### CLAUSULA No. 2o. RECONOCIMIENTO AL SINDICATO

Las Empresas reconocen al Sindicato como representante único y legítimo de los intereses generales de los trabajadores sindicalizados que laboran en las Empresas y se comprometen a tratar con el Sindicato todos los problemas que se susciten relativos a la defensa y para el mejoramiento de las condiciones económicas y sociales de los trabajadores.

#### CLAUSULA No. 3o. RECONOCIMIENTO A LAS EMPRESAS

El Sindicato reconoce a las Empresas en forma privativa la administración y dirección de sus operaciones, sin otras limitaciones que las establecidas en las leyes del país y por las de esta Convención Colectiva, quedando entendido además que corresponde al Empleador dirigir, supervisar y controlar las actividades de producción, venta y distribución, imponer sanciones disciplinarias y adoptar las normas y requisitos indispensables para el ingreso y promoción de sus empleados de acuerdo con lo señalado en el Código de Trabajo y esta Convención Colectiva.

#### CLAUSULA No. 4o. CAMPO DE APLICACION DE LA CONVENCION

Las Empresas aceptan que la presente Convención Colectiva de Trabajo tiene fuerza legal en los establecimientos que las empresas operan a la fecha en que celebran esta Convención y aquellos otros establecimientos que estas mismas empresas lleguen a operar en el futuro.

Será aplicable igualmente a todas las categorías de trabajadores con excepción de las siguientes personas:

Gerente General  
Gerentes  
Gerentes de Mercadeo  
Contralor General  
Secretaria Ejecutiva  
Secretaria del Jefe de Personal  
Jefe de Contabilidad  
Jefe de Planta (Solo Container de Panamá, S.A.),  
Gerente de Planta (Cosméticos, S.A.)  
Jefe de Contabilidad (Cosméticos, S.A.)  
Jefe de Control de Inventarios  
Jefe de Facturación.

El Sindicato y las empresas convienen que las personas que ocupen los cargos mencionados anteriormente son trabajadores de confianza por las funciones que desempeñan. Por su parte el Sindicato conviene en excluir a dichas personas de la obligación de pagar cuota sindical.

#### CLAUSULA No. 5o. AUMENTO GENERAL DE SALARIO

Las Empresas convienen en proporcionar un aumento general de salario a sus trabajadores durante la vigencia de la presente Convención Colectiva en la forma siguiente:

El día 1o. de octubre de 1973 un aumento de 5 centésimos por hora.

El día 1o. de octubre de 1974 un aumento de 5 centésimos por hora.

El día 1o. de octubre de 1975, un aumento de 5 centésimos por hora.

El día 1o. de octubre de 1976, un aumento de 5 centésimos por hora.

Todos los trabajadores que ingresen a las Empresas, que en esta fecha celebran una Convención Colectiva tendrán derecho a percibir el aumento general que de acuerdo con esta Convención se haya cubierto dentro de los seis (6) meses anteriores a su fecha de ingreso. Dicho aumento se hará efectivo una vez que el trabajador tenga seis (6) meses de estar prestando servicios en las Empresas.

Las Empresas convienen igualmente en reconocer a sus trabajadores, por una sola vez durante la vigencia de esta Convención Colectiva, los siguientes aumentos por antigüedad de servicios:

- a) A los trabajadores que tengan más de dos (2) años de servicio y menos de 5, un aumento de 1 centésimo por hora;
- b) A los trabajadores que tengan más de 5 y menos de diez (10) años de servicio, un aumento de 2 centésimos por hora;
- c) A los trabajadores que tengan más de diez (10) años de servicio y menos de 15 años, un aumento de 3 centésimos por hora;
- d) A los trabajadores que tengan más de quince (15) años de servicio, un aumento de 4 centésimos por hora.

Los trabajadores que al entrar en vigencia a esta Convención tengan un mínimo de un año de estar prestando servicios a las Empresas, tendrán derecho al aumento por antigüedad previsto en el literal a) de esta cláusula, cuando cumplan dos (2) años de laborar en las Empresas.

#### **CLAUSULA No. 6o. PRERROGATIVAS A LOS ACCIDENTADOS CON OCASION DEL TRABAJO**

Todo trabajador que tenga más de dos (2) años de prestar servicios a las empresas y sufra un accidente de trabajo, las empresas convienen en completarle hasta el 40% del salario básico regular, por un período adicional de cinco (5) meses, cuando por disposición legal sólo tenga que recibir de la Caja de Seguro Social el 60% de su salario durante la incapacidad temporal.

Si la incapacidad subsiste hasta por cinco (5) meses adicionales, las Empresas convienen entonces en completarle el salario hasta el 25% del salario básico regular.

#### CLAUSULA No. 7o. SEGURO DE VIDA COLECTIVO

Las Empresas convienen en mantener asegurados a todos los trabajadores que estén a su servicio mediante un seguro de vida colectivo cuya indemnización por muerte accidental del trabajador sea de B/.2,000 00 (DOS MIL BALBOAS). La póliza, entre otros beneficios, tendrá los siguientes: Pago del total de la suma principal por pérdida de la vida en forma accidental, o de ambas manos, ambos pies, vista de ambos ojos, o de una mano y un pie, o cualquiera de estos miembros y la vista de un ojo. El pago de la mitad de la suma principal por pérdida accidental de una mano, o de un pie o de la vista de un ojo.

El seguro comprenderá, como beneficio adicional, el siguiente: Si el trabajador sufre un accidente o como resultado del mismo queda total o parcialmente incapacitado para desempeñar cualquier ocupación o empleo para el cual se puede razonablemente considerar que su educación, entrenamiento o experiencia lo haya calificado y siempre que dicha incapacidad haya comenzando dentro de los 180 días después del accidente y continúe por 12 meses consecutivos y sea total, continua, o permanente, entoces se pagará al empleado la suma principal, deduciendo cualquier otra cantidad pagada o pagadera bajo la póliza como resultado del mismo accidente a razón del 1% por mes durante 100 meses.

#### CLAUSULA No. 8o. REEMPLAZOS TEMPORALES Y DE VACACIONES

Cuando un trabajador, a solicitud de la empresa, desempeñe por más de tres (3) días en forma consecutiva durante un mes calendario, las funciones de una posición de mayor responsabilidad y salario, el trabajador reemplazante recibirá durante el período de reemplazo el salario regular más el cincuenta (50) por

ciento de la diferencia existente entre su salario y el del trabajador sustituido. El salario del reemplazante retornará a su nivel original al cesar la ocupación temporal. Si el reemplazo es de carácter permanente el trabajador reemplazante continuará devengando el nuevo salario que resulte de sumarle la diferencia a la cual se refiere el párrafo anterior.

#### CLAUSULA No. 9o. ASCENSOS Y VACANTES

Las Empresas aceptan que cuando haya oportunidad de ascensos o vacantes que desee cubrir, que signifique más sueldo o mejores condiciones, dará preferencia a sus trabajadores de la clasificación inferior inmediata, prefiriendo, en igualdad de condiciones, de eficiencia e idoneidad, a los trabajadores de mayor antigüedad, a los panameños y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

#### CLAUSULA No. 10.o. INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD

Cuando a un trabajador se le declare incapacitado para asistir a su trabajo por enfermedad inculpable comprobada por certificación médica extendida por médico al servicio del Estado o de la Caja de Seguro Social, las empresas emplearán nuevamente a este trabajador afectado una vez que sea dado de alta por el médico y siempre que no haya transcurrido un período mayor de doce (12) meses de incapacidad. El período de incapacidad se contará a partir de la fecha que así aparezca determinada en el certificado extendido por el médico.

#### CLAUSULA No.11o. LABORES PARA LAS CUALES HAN SIDO CONTRATADOS LOS TRABAJADORES

Los trabajadores deberán ejecutar los servicios para los cuales han sido contratados.

Sin embargo, las empresas podrán ocupar a sus trabajadores en labores ajenas cuando por causa de fuerza mayor, falta de trabajo, de materia prima, o que el equipo no se encuentre en condiciones para ser operado, sea necesario ocupar a dichos trabajadores en otras labores. En estos casos los trabajadores continuarán percibiendo los mismos salarios.

Esta cláusula se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 197 del Código de Trabajo.

#### CLAUSULA No. 12 INCENTIVOS

Las Empresas convienen en reconocerle a sus trabajadores, para el 30 de noviembre de cada año, un incentivo consistente de cinco días de salario a aquellos trabajadores que durante el año transcurrido no hayan faltado a sus labores.

No se considerarán faltas las ausencias causadas por los siguientes motivos:

- a) Las Vacaciones
- b) Los días de fiesta o duelo nacional
- c) Los permisos sindicales
- d) Licencias de Gravidez
- e) Licencias por enfermedades inculpables que requieran hospitalización.

#### CLAUSULA No. 13o. TABLEROS DE ANUNCIOS

Las Empresas aceptan proporcionar al Sindicato un tablero de anuncios con vidrios y llave para ubicarlos uno en Solo Container de Panamá, uno en Cosméticos, S.A. y dos en Oonald W. Dickerson, Inc. para que el Sindicato ponga los avisos, comunicados, noticias sindicales que sean de utilidad a los miembros. El Sindicato se compromete a que en dicho tablero no se fijará literatura ofensiva a las Empresas y a sus ejecutivos.

Las Empresas utilizarán estos tableros para anuncios de carácter general.

Las Empresas convienen en conceder licencias remuneradas a sus trabajadores así:

a) Hasta por dos (2) días para asistir a los funerales del padre, madre, cónyuge o compañera con quien viva en condiciones de estabilidad, hijos del trabajador en el área de las Provincias de Panamá y Colón y tres (3) días para las otras provincias.

El Sindicato conviene en remitir a las Empresas la lista de los nombres de los familiares de cada trabajador a que se refiere esta cláusula.

b) Para asistir a los funerales de un compañero de trabajo sindicalizado, una delegación de hasta un (1) trabajador por cada empresa seleccionados por el Sindicato y por un lapso de medio día. Además, las Empresas aportarán la suma de B/.100.00 (CIENTOS BALBOAS), para los gastos mortuorios correspondientes. Dicha suma le será entregada al familiar más cercano del trabajador, que aparezca en la lista indicada en la cláusula anterior.

c) Las Empresas que en esta fecha celebran la Convención Colectiva convienen en otorgar conjuntamente licencia remunerada hasta por un máximo de 24 horas no acumulables al mes, a dos directivos o representantes sindicales cuando estos requieran atender problemas ante las autoridades judiciales o de trabajo relacionados con cuestiones laborales de las Empresas. Queda convenido que, en estos casos, estos permisos se otorgarán previa notificación escrita de 24 horas. En los casos de urgencia la notificación previa prodrá hacerse en un periodo inferior. Lo dispuesto en este literal es sin perjuicio de lo que dispone la Ley al respecto.

d) Conceder, de acuerdo con lo preceptuado en el Artículo 160 del Código de Trabajo con las limitaciones allí señaladas, un máximo de cuatro (4) permisos en el transcurso de un año, en el

entendimiento de que no asistirán más de dos (2) trabajadores por cada empresa simultáneamente. En ningún caso podrá un mismo trabajador hacer uso de este beneficio más de una vez en el transcurso del año.

#### **CLAUSULA No.15o. DESCUENTO DE LA CUOTA SINDICAL Y DEMAS GRAVAMENES**

Las Empresas aceptan descontar mensualmente del sueldo de sus trabajadores las cuotas ordinarias y extraordinarias que el Sindicato indique y cumplirá con las disposiciones establecidas en el Artículo 373 del Código de Trabajo.

Las cantidades descontadas serán remitidas al Sindicato Industrial de Trabajadores de Donald W. Dickerson y Cías Afiliadas dentro de los 10 primeros días de cada mes y se entregará un cheque a nombre del Sindicato al representante que dicho Sindicato indique por escrito.

Además, aceptan las Empresas descontar con destino a la tesorería del Sindicato, la suma total equivalente a la primera quincena de aumento que reciban los trabajadores cada año, mediante la negociación de la presente Convención Colectiva.

#### **CLAUSULA No.16o. PERIODO DE PAGO DE VACACIONES**

Las Empresas convienen en que cuando un trabajador vaya a disfrutar del descanso vacacional el pago se hará con tres días de anticipación al inicio del período de disfrute del descanso.

#### **CLAUSULA No.17o. ESTADO DE GRAVIDEZ**

Las Empresas tomarán las medidas necesarias para que las mujeres en estado de gravidez ejecuten trabajos compatibles con dicho estado. Tales medidas se tomarán inmediatamente la interesada entregue a la Compañía el certificado médico donde conste esa circunstancia.

## **CLAUSULA No.18o. IMPRESION DE LA CONVENCION**

Las Empresas reconocen que corre por su cuenta la impresión de 150 ejemplares de la presente Convención Colectiva y entregarlos al Sindicato para la respectiva distribución entre los trabajadores.

## **CLAUSULA No.19o. TRASLADO DE PERSONAL A OTRAS DEPENDENCIAS**

Cuando por necesidad del servicio, las Empresas necesiten transferir a un trabajador de una empresa afiliada a otra, podrá hacerlo siempre que se trate de traslado de su misma categoría o de un ascenso, en todo caso deberá tenerse en cuenta la anuencia del trabajador.

## **CLAUSULA No.20o. DEL PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y RECLAMOS Y DEL COMITE DE EMPRESA.**

En caso de que haya motivo de queja entre las partes, éstas convienen, para un mejor entendimiento, en aplicar el siguiente procedimiento:

- a. Cuando se trata de una queja que formulen uno o varios trabajadores sindicalizados, la misma se presentará ante el Jefe del Departamento correspondiente. El funcionario ante el cual se presente la queja tendrá un término no mayor de 48 horas contadas a partir de la hora en que se recibió la queja, para dialogar con la parte afectada a objeto de llegar a una solución.
- b. En caso de que el o los trabajadores querellantes no estén conforme con la decisión dada por el funcionario de la compañía que resolvió la queja, o que dicho funcionario no muestre anuencia a resolver dicha queja dentro del término perentorio señalado en el acápite anterior, podrán recurrir directamente ante el Comité de Empresa, el cual en ese evento deberá decidir el asunto en un término no

mayor de 48 horas a partir del momento en que se presente la queja.

El Comité de Empresa estará constituido por 2 representantes principales, y sus respectivos suplentes, designados por el Sindicato y 2 representantes principales, con sus respectivos suplentes, designados por la Empresa.

Los trabajadores afectados, en cualesquiera de las instancias podrán hacerse representar por el Secretario General, el Secretario de Defensa y Trabajo o el Asesor Sindical, de acuerdo con la designación que haga el Sindicato.

- c. Si la decisión del Comité de Empresa no satisface a él o los trabajadores reclamantes, podrá recurrirse ante el Gerente General de la Empresa quien dialogará con la parte afectada y dará su solución al reclamo en un término no mayor de 3 días laborables. Si como resultado del diálogo se observa que es indispensable prorrogar el término de que se dispone para continuar el diálogo a fin de llegar a una justa solución, las partes podrán prorrogar de mutuo acuerdo dicho término. Si después de completar el procedimiento que señala esta cláusula no se llega a un arreglo, la parte afectada se reserva el derecho de seguir el procedimiento que señala el Código de Trabajo.

#### CLAUSULA No.21o. UNIFORMES E IMPLEMENTOS DE TRABAJO

---

Las Empresas continuarán proporcionando uniformes, sin costo alguno para ellos a aquellos trabajadores a quienes les exija trabajar uniformados o a los que por razón de la naturaleza de su trabajo así lo requieran.

Las Empresas convienen en suministrar máscaras, guantes y demás equipo de seguridad que las autoridades competentes señalen.

**CLAUSULA No.22o. VIATICOS (Conductores y Ayudantes).**  
**(Aplicable a Donald W. Dickerson, Inc.)**

La Empresa conviene en que cuando un trabajador sea requerido para prestar servicios en horas que coinciden con sus horas de descanso para tomar alimentos, dicho trabajador percibirá la cantidad de B/.1.50 en concepto de viáticos para el almuerzo.

Cuando el empleado tenga que trasladarse a Chorrera, el Valle o a Chepo, la Empresa conviene en suministrar la cantidad de B/.2.50 en concepto de viáticos.

**CLAUSULA No.23o.**

El Sindicato se compromete a notificar a la Empresa por escrito, la elección de la Junta Directiva o cambios que haga la respectiva Asamblea General con expresión de los nombres y cargos de las personas electas, dentro de un término no mayor de 15 días después de elegidas.

**CLAUSULA No.24o.**

En caso de que un trabajador que conduzca un vehículo de las Empresas, en ejecución de su trabajo, se encuentre envuelto en un accidente de tránsito, las Empresas le ofrecerán defensa forense y fianza de excarcelación que no exceda de B/.1.500.00 si las Empresas consideran que no ha mediado negligencia del trabajador, teniendo en cuenta los distintos elementos de convicción, tales como testimonios, informes policivos, etc.

Lo anterior es sin perjuicio de que la Compañía de Seguros pueda asumir la defensa forense, al tenor de las pólizas de seguro.

**CLAUSULA No.25o. ESTIMULO POR AÑOS DE SERVICIO**

Las Empresas convienen en estimular a los empleados que cumplan diez (10) años de servicio, haciéndoles entrega de una nota en la cual se deja constancia de los años de servicio, conjun-

tamente con la entrega, en efectivo, de la cantidad de B/.100.00 (CIEN BALBOAS).

#### CLAUSULA No.26o. BECAS

Las Empresas que en esta fecha celebran una Convención Colectiva, convienen en otorgar conjuntamente durante la vigencia de este contrato, tres (3) becas para cursar estudios secundarios, a los hijos de sus trabajadores sindicalizados de conformidad con los siguientes términos y condiciones:

El Comité de Empresa otorgará la beca, considerando,

1. Que el concursante haya cursado el sexto grado de la escuela primaria con un promedio no inferior a 3.8.
2. La condición socio-económica de la familia prefiriendo al concursante que pertenezca a la más numerosa y de menor recursos económicos.
3. La antigüedad de servicio del padre (madre) empleados
4. En caso de igualdad de condiciones se preferirá al de mayor promedio de notas.
5. La beca consistirá en una asignación de B/.25.00 por los meses correspondientes al período escolar.

Son causales para perder la beca:

1. La pérdida del año lectivo a consecuencia de la obtención de mala calificación.
2. Mala conducta del becario en el colegio a juicio del Comité de Empresa.
3. Haber recibido beca del Estado.
4. Que el padre o madre dejen de ser empleados de las Empresas.

En caso de muerte del empleado el becario continuará recibiendo los beneficios de la beca concedida siempre que aprue-

be en forma satisfactoria cada año de estudio. En caso de pérdida de la beca por algún becario, la misma será adjudicada por el Comité de Empresa a otro aspirante que tenga los requisitos arriba descritos y que apruebe el mismo año de estudios del que la perdió.

Para recibir los pagos mensuales será preciso presentar ante la Gerencia de la Empresa, el boletín de calificaciones en que consta que se toman las materias del curso.

#### CLAUSULA No.27o. AYUDANTE DE CONDUCTORES

Las Empresas aceptan emplear a dos ayudantes en los camiones de distribución de mercancías en aquellos casos o circunstancias en las que, a juicio de los jefes de depósito, sea necesario emplear o designar a un ayudante adicional.

#### CLAUSULA No.28o.

Las Empresas convienen en mejorar las condiciones existentes del Bohío localizado en sus predios para mayor conveniencia de sus trabajadores.

#### CLAUSULA No.29o. CLASIFICACION DE PUESTOS Y SALARIOS

##### I. OFICINAS

##### COMPAÑIA DICKERSON

##### A. Administración General

|                                  |           |
|----------------------------------|-----------|
| Secretarias Ejecutivas           | 8/.200.00 |
| Secretarias Asistentes/Bilingues | 150.00    |
| Secretaria-Recepcionista         | 150.00    |

##### B. Contabilidad

|                             |        |
|-----------------------------|--------|
| Jefe de Contabilidad        | 250.00 |
| Auxiliares de Contabilidad  | 130.00 |
| Secretarias de Contabilidad | 135.00 |

### C. Control de Inventario

|                                     |        |
|-------------------------------------|--------|
| Jefe de Departamento                | 225.00 |
| Auxiliares de Control de Inventario | 130.00 |

### D. Facturación

|                           |        |
|---------------------------|--------|
| Jefe de Departamento      | 225.00 |
| Auxiliares de Facturación | 130.00 |

### E. Ventas

|                           |        |
|---------------------------|--------|
| Vendedores (Salario Base) | 125.00 |
|---------------------------|--------|

### F. Otros

|              |        |
|--------------|--------|
| Mensajero    | 125.00 |
| Aseador      | 125.00 |
| Mercanciador | 225.00 |

## II. DEPOSITOS

|                                      |        |
|--------------------------------------|--------|
| Encargados de Depósitos              | 160.00 |
| Ayudantes de Depósito y Camión       | 125.00 |
| Operadores de Montacargas y Choferes | 135.00 |

### TRANSPORTES TROPICALES

|                              |        |
|------------------------------|--------|
| Mecánico                     | 175.00 |
| Asistente de Mecánico        | 150.00 |
| Conductores de Equipo Pesado | 160.00 |
| Serenos                      | 125.00 |
| Auxiliares de Contabilidad   | 130.00 |

### COSMETICOS

|                                       |            |
|---------------------------------------|------------|
| Operarias                             | 0.60 p/h   |
| Procesador                            | 0.65 p/h   |
| Mecánicos                             | 0.84 p/h   |
| Almacenistas y Operador de Montacarga | 0.65 p/h   |
| Supervisor de Planta                  | 0.95 p/h.  |
| Asistente de Contador                 | B/. 130.00 |
| Secretaria                            | 130.00     |
| Jefe de Contabilidad                  | 250.00     |

### SOLO CONTAINER DE PANAMA

|                             |            |
|-----------------------------|------------|
| Operador                    | 0.65 p/h.  |
| Empacadora                  | 0.60 p/h.  |
| Ayudante general            | 0.60 p/h.  |
| Mecánico                    | 0.84 p/h.  |
| Operador/Asistente Mecánico | 0.70 p/h.  |
| Almacenista                 | 0.70 p/h.  |
| Operador Montacarga         | 0.65 p/h.  |
| Ofinista                    | B/. 130.00 |
| Operador/Encargado de Turno | 0.70 p/h.  |

### CLAUSULA No.30a. DE LO NO PREVISTO

Lo no previsto en la presente Convención Colectiva se resolverá de acuerdo con la costumbre, el Código de Trabajo, la equidad y la justicia.

### CLAUSULA No.31a. DURACION

La presente Convención Colectiva tendrá una duración de cuatro (4) años contados a partir del 1o. del mes de Octubre de 1973. No obstante, las partes acuerdan renegociar la próxima convención noventa (90) días antes de su expiración.

Queda expresamente convenido que durante la vigencia de esta Convención Colectiva ni el Sindicato ni ninguno de sus miembros hará a las Empresas nuevas peticiones o aspiraciones de carácter económico.

**POR LAS EMPRESAS,**

---

**Enrique Castrellón**

---

**Roy C. Durling**

---

**Marcos Young**

**POR EL SINDICATO,**

---

**César Villarreal**

---

**Luis Mina**

---

**Ezequiel Vega**

---

**Elías Prado**

---

**Gilberto Ayarza**

**Por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social**

---

**José María Laguna**



## ANEXO

### REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**PRIMERO:** El presente Reglamento Interno de Trabajo tiene como propósito el de servir como complemento del Código de Trabajo y regular las condiciones a las que deberán ceñirse tanto el empleador como el trabajador en relación surgida durante la ejecución o prestación del servicio en la vigencia del contrato de Trabajo. Las disposiciones del Reglamento Interno forman parte de la presente Convención Colectiva.

**SEGUNDO:** Las partes se comprometen al fiel y estricto cumplimiento del presente Reglamento Interno y ninguna podrá alterar sus límites ni violar su contenido.

**TERCERO:** El Gerente General de las empresas o las personas que la representen estarán a cargo de las relaciones obrero-patronales. Estas personas serán las únicas facultadas para representar a las empresas en los asuntos relacionados con las labores de sus trabajadores, en las controversias laborales y tendrán además la facultad de contratar y despedir a sus trabajadores de conformidad con las disposiciones del Código de Trabajo vigente.

**CUARTO: LUGAR Y JORNADAS DE TRABAJO:** El lugar de trabajo está ubicado en la Vía Simón Bolívar (Transístmica) y 11 de Octubre, ciudad de Panamá. Las jornadas de trabajo son las siguientes:

**A** Oficinas en General

Lunes a Viernes

7:30 a.m.

12:00 M.

1:30 p.m.

5:00 p.m.

Sábados

8:00 a.m.

12:00 M.

**B** Plantas, Depósitos, Taller

1. Cosméticos, S.A.

Lunes a Viernes

7:30 a.m.

12:00 M.

1:30 p.m.

5:00 p.m.

Tanto la Empresa como el Sindicato convienen en que el personal continúe, como hasta ahora, prestando servicios en jornadas extraordinarias de una hora cada día, con el pago de los recargos legales correspondientes.

Por consiguiente, la hora de entrada, de lunes a viernes, será a las 12:30 p.m. cada día.

## **2. Transportes Tropicales, S.A.**

### **Mecánicos y Conductores**

|                 |            |           |
|-----------------|------------|-----------|
| Lunes a Viernes | 7:30 a.m.  | 12:00 m.  |
|                 | 1:30 p.m.  | 5:00 p.m. |
| Sábado          | 7:00 a.m.  | 12:00 m.  |
|                 | 12:30 p.m. | 3:00 p.m. |

## **3 Cía Dickerson - Depósitos**

|                 |            |            |
|-----------------|------------|------------|
| Lunes a Viernes | 7:30 a.m.  | 12:00 m.   |
|                 | 1:30 p.m.  | 5:00 p.m.  |
| Sábado          | 7:00 a.m.  | 12:00 m.   |
|                 | 12:30 p.m. | 13:00 p.m. |

## **4. Solo Container de Panamá, S.A.**

|                  |            |            |            |
|------------------|------------|------------|------------|
| Lunes a Sábado — | 1er. turno | 7:00 a.m.  | 3:30 p.m.  |
|                  | 2do. turno | 3:30 p.m.  | 11:30 p.m. |
|                  | 3er. turno | 11:30 p.m. | 7:00 a.m.  |

Las partes convienen en que los trabajadores que han manifestado su anuencia a prestar servicios los días domingos, lo continúen haciendo mediante el pago de los recargos legales.

Los trabajadores dentro del 1er. y 3er. turno tomarán un descanso de 30 minutos que se concederá en forma alternada. En dicho período el trabajador deberá salir de la planta para ingerir sus alimentos.

Los trabajadores del 2do. turno tomarán una hora de descanso que se concederá en forma alternada y durante ese tiempo el trabajador deberá salir de la planta para ingerir sus alimentos.

No obstante en los casos de lluvia o de tiempo inclemente, el trabajador podrá permanecer dentro de la Empresa para ingerir sus alimentos. Durante ese tiempo el trabajador no estará sujeto a las órdenes del empleador ni prestará servicios.

Los turnos serán cambiados quincenalmente y de acuerdo con las necesidades de la empresa. El personal que labora el día domingo trabajará en forma rotativa.

**QUINTO:** A los trabajadores de oficina y depósitos se les pagará con cheques nominativos los días 15 y 30 de cada mes, salvo que tales fechas caigan en domingo o día de fiesta nacional; en estos casos se pagará el día anterior. A los trabajadores de planta se les pagará con cheques nominativos semanalmente los días viernes. Las empresas continuarán ofreciendo facilidades para cambiar los cheques, como hasta ahora lo han hecho. En el caso de la Empresa Solo Container los cheques se harán efectivos de 9 a 10:00 a.m. del día viernes.

Las horas de sobretiempo en las plantas deberán ser autorizadas previamente por los jefes de departamento o gerentes de las diferentes empresas.

#### **SEXTO: SANCIONES DISCIPLINARIAS:**

Se establecen las siguientes sanciones disciplinarias:

- Amonestación verbal, con constancia mediante carta explicativa.
- Amonestación escrita.
- Suspensión sin goce de salario, por un día laborable.
- Suspensión sin goce de salario, por dos días laborables.
- Suspensión sin goce de salario, por tres días laborables.
- Despido.

Las sanciones disciplinarias se aplicarán basadas en la siguiente tabla en la cual se indica la sanción de la falta y el número de veces que se debe cometer una falta de la misma gravedad para que se apliquen las diferentes sanciones.

## TABLA DE APLICACION DE SANCIONES

|          | <u>Sanción<br/>No. 1</u> | <u>Sanción<br/>No. 2</u> | <u>Sanción<br/>No. 3</u> | <u>Sanción<br/>No. 4</u> | <u>Sanción<br/>No. 5</u> |
|----------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1 falta  | Amones verbal            | Amones escrita           | 1 día                    | 2 días                   | 3 días                   |
| 2 faltas | Amones escrita           | 1 día                    | 2 días                   | 3 días                   |                          |
| 3 faltas | 1 día                    | 2 días                   |                          |                          |                          |
| 4 faltas | 2 días                   | 3 días                   |                          |                          |                          |
| 5 faltas | 3 días                   |                          |                          |                          |                          |

### SEPTIMO: OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

A. Todas las estipuladas en el Artículo No. 126 del Código de Trabajo.

El trabajador se sancionará en la siguiente forma, cuando falte a alguna de las obligaciones de este artículo:

|                                |              |
|--------------------------------|--------------|
| Numeral 1                      | Sanción No 1 |
| Numeral 2, 5, 6, 8, 9, 10 y 12 | Sanción No.2 |
| Numeral 4                      | Sanción No.3 |
| Numerales 3 y 7                | Sanción No.4 |

B. Cumplir puntualmente con el horario y las jornadas establecidas y realizar continua y efectivamente las labores que se le hayan asignado. (Sanción No.2)

C. Marcar la tarjeta de tiempo al comenzar y terminar cada jornada de trabajo. (Sanción No.1) Se considera falta del trabajador marcar la tarjeta de otro y la misma se sancionará con tres (3) días de suspensión sin derecho a sueldo, tanto para el que marca como para quien permite que ese acto se efectúe a su favor. (Sanción No.4). También se marcará la tarjeta al ausentarse en horas laborables con permiso previo. (Sanción No.1).

El trabajador marcará su tarjeta de tiempo para comenzar su jornada de trabajo luego de haberse cambiado su indumentaria y de estar en condiciones de iniciar sus labores. En igual forma marcará su tarjeta al final de la jornada con anterioridad al cambio de vestimenta de trabajo a la de calle y de asearse. (Sanción No.1)

D. Los Choferes están obligados a tener buenos modales con los clientes y cualquier discordia deberá ser reportada a su jefe inmediato. (Sanción No.2)

E. Los operarios de equipo y vehículos son responsables por el cuidado y limpieza de los mismos y están sujetos a informar a jefe inmediato cualquier desperfecto que notase en ellos. Es entendido que tales operadores tendrán debidamente abastecidos de agua, aceite, lubricante, y cualquier impedimento necesario para su buen funcionamiento diario. Se establece preferiblemente que el día sábado será para limpieza de equipo y lavado de vehículos o cuando las circunstancias así lo exijan. En el caso de Donald W. Dickerson la labor de limpieza de los vehículos será efectuada por los ayudantes de choferes. (Sanción No.2).

F. Los choferes evitarán cometer infracciones de tránsito, o colisionar sus vehículos, observando las disposiciones de tránsito (Sanción No.2) Los choferes serán responsables por las multas impuestas por las autoridades en los casos de infracción de tránsito. Las Empresas podrán exigir al empleado el pago de los daños ocasionados a los vehículos de propiedad de la Empresa cuando el Juez de Tránsito dictamine su culpabilidad y cuando a juicio de la Empresa, los elementos de convicción, tales como testimonios, informes policivos, etc. así lo justifique. Para estos casos la Empresa tomará en cuenta el historial personal del Empleado.

G. Los mecánicos son responsables por las herramientas, piezas de repuesto y materiales de trabajo que se le entreguen por inventario o cualquier otra forma para facilitarle sus labores. (Sanción No. 3).

H. La substracción o apropiación indebida, tanto de las herramientas como de los materiales y bienes utilizados en el trabajo, dará lugar a la sanción de despido. (Sanción No.5).

I. Abandonar el sitio de trabajo tan pronto hayan terminado sus labores, con el objeto de no entorpecer el trabajo de sus compañeros que se encuentran trabajando salvo el caso de que justifique su presencia. (Sanción No.1).

J. Informar cualquier accidente de trabajo que sufra a su jefe inmediato. (Sanción No.1).

K. Devolver las herramientas, implementos de seguridad y todo equipo que haya utilizado en sus labores diarias al respectivo almacén o taller de mantenimiento. (Sanción No.2).

L. Los choferes serán responsables por la mercancía dentro de los camiones de entrega, cuando están en distribución y cuando están comiendo. Cuando tengan que dejar el camión en la empresa, cargado con mercancía, deberán percatarse de que el camión esté cerrado. (Sanción No.2).

Las sanciones previstas en este artículo, para cada una de las obligaciones que fuere infringida, son sin perjuicio de la facultad del Empleador para despedir al trabajador en caso de que la infracción constituyere justa causa de despido.

## **OCTAVO: PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES**

Se prohíbe:

A. Todas las estipuladas del Artículo No.127 del Código de Trabajo. Cuando el trabajador falte a alguna de las prohibiciones del mencionado artículo, se sancionará de la siguiente forma:

|                    |               |
|--------------------|---------------|
| Numeral 7          | Sanción No. 1 |
| Numeral 2          | Sanción No. 2 |
| Numerales 1, 6 y 8 | Sanción No. 3 |
| Numerales 3, 4 y 5 | Sanción No. 4 |

B. No fumar en las plantas, depósitos y lugares donde expresamente se haya prohibido por la Oficina de Seguridad y el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social. (Sanción No.2).

C. Atender asuntos particulares o llamadas telefónicas en horas de trabajo. Se exceptúan casos de urgencia en los cuales los empleados podrán recibir y hacer llamadas. (Sanción No.2)

D. Recibir en horas laborables visitas de carácter personal, ajenas a sus labores. Se exceptúan casos de urgencia. (Sanción No. 1).

E. Hacer tertulias, provocar charlas o prolongar innecesariamente su trabajo, ya sea en el área de planta, depósito, oficinas, o en la entrega de mercancías. (Sanción No.2).

F. Hacer limpieza o reparar una máquina, sin antes haber desconectado la energía eléctrica. (Sanción No. 4)

G. Suspender sus labores para comer fuera de las horas destinadas. (Sanción No. 2)

H. Dormir en horas laborables. (Sanción No. 4)

I. Operar vehículos o equipo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas alucinógenas. (Sanción No.4)

J. Llevar pasajeros ajenos al servicio que están prestando y deberán conducir su camión personalmente. (Sanción No. 2)

K. Leer periódicos, revistas o publicaciones de cualquier clase dentro del sitio de trabajo y durante las horas laborables, que no se relacionen con su trabajo. (Sanción No. 2).

L. Elevar el tono de voz, jugar o hacer burlas o críticas a sus superiores o compañeros y en general, todo acto que altere el orden y la disciplina que deben reinar en todo lugar de trabajo. (Sanción No. 2)

M. Sacar mercancía, material de empaque u otro tipo de materia prima, sin una factura u orden aprobada por el Gerente. (Sanción No. 5)

N. Introducir o ingerir bebidas alcohólicas dentro de los predios de la empresa. (Sanción No. 4)

Ñ. Lavar o arreglar carros para particulares dentro de los predios de la empresa. (Sanción No. 2)

O. Se prohíbe a los conductores prestar los camiones de la empresa a otras personas, no autorizadas para aprender a conducir. (Sanción No. 4)

Las sanciones previstas en este artículo, para cada una de las prohibiciones que fuere infringida, son sin perjuicio de la facultad del Empleador para despedir al trabajador en caso de que la infracción constituyere justa causa de despido.

## **NOVENO: CAUSAS DE TERMINACION EN LA RELACION DE TRABAJO**

Serán causas justificadas que facultan a la empresa para dar por terminada la relación de trabajo:

A. Las contempladas en el Artículo No. 213 del Código de Trabajo.

DECIMO: Las llegadas tardías que pasan de cinco (5) minutos, dentro de un mismo mes, serán sancionadas de la siguiente forma:

- a. La primera vez, con amonestación verbal.
- b. La segunda vez, con descuento de la tardanza y confirmación por escrito.
- c. La tercera vez, con suspensión sin derecho al goce de salario, por un (1) día.

Las llegadas tardías que excedan de diez (10) minutos, dentro de un mismo mes serán sancionadas:

- a. La primera vez, con amonestación escrita y deducción de la tardanza.
- b. La segunda vez, deducción de la tardanza y un (1) día de suspensión.
- c. La tercera vez, deducción de la tardanza y tres (3) días de suspensión.

Ningún trabajador podrá marcar su tarjeta de tiempo, sino faltando cinco minutos para la entrada, y a la salida en el tiempo en que termine su jornada de trabajo.

UNDECIMO: Las empresas establecen las siguientes sanciones por las ausencias injustificadas de los trabajadores, dentro de un mismo mes, según sigue:

- a. Por la primera ausencia, amonestación por escrito y el descuento del día en que faltó.
- b. Por la segunda ausencia, descuento del día en que faltó y suspensión sin derecho a salario de uno a tres días.
- c. Si las ausencias sin permiso o justificación, caen dentro de lo establecido en los ordinales 11 y 12 del Artículo 213 del Código de Trabajo, dará lugar al despido del trabajador sin responsabilidad para las empresas.

DUODECIMO: Las Empresas continuarán proporcionando uniformes, sin costo alguno para ellos, a aquellos trabajadores a quienes les exija trabajar uniformados o a los que por razón de la naturaleza de su trabajo así lo requieran.

Las Empresas convienen en suministrar máscaras, guantes y demás equipo de seguridad que las autoridades competentes señalen.

DECIMO TERCERO: La Empresa acatará las recomendaciones que en materia de seguridad e higiene impartan las autoridades competentes.

DECIMO CUARTO: Los empleados deberán someterse a examen médico al solicitar su ingreso al trabajo y durante éste por lo menos una vez al año, ó cuando lo solicite la Empleadora o las autoridades competentes, a efecto de constatar que no están sufriendo de enfermedades infecciosas contagiosas) ni trastornos psíquicos que pongan en peligro la seguridad de sus compañeros o los intereses de la Empleadora.

#### DECIMO QUINTO: DEL PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y RECLAMOS DEL COMITE DE EMPRESA.

En caso de que haya motivo de queja entre las partes, éstas convienen, para un mejor entendimiento, en aplicar el siguiente procedimiento:

a. Cuando se trate de una queja que formulen uno o varios trabajadores sindicalizados, la misma se presentará ante el Jefe del Departamento correspondiente. El funcionario ante el cual se presente la queja tendrá un término no mayor de 48 horas contadas a partir de la hora en que se recibió la queja, para dialogar con la parte afectada a objeto de llegar a una solución.

b. En caso de que él o los trabajadores querellantes no estén conformes con la decisión dada por el funcionario de la compañía que resolvió la queja, o que dicho funcionario no muestre anuencia a resolver dicha queja dentro del término perentorio señalado en el acápite anterior, podrán recurrir directamente ante el Comité de Empresa, el cual en ese evento deberá decidir el asunto en un término no mayor de 48 horas a partir del momento en que se presente la queja.

El Comité de Empresa estará constituido por 2 representantes principales, y sus respectivos suplentes, designados por el

Sindicato y 2 representantes principales, con sus respectivos suplentes designados por la Empresa.

Los trabajadores afectados, en cualesquiera de las instancias podrán hacerse representar por el Secretario General, el Secretario de Defensa y Trabajo o el Asesor Sindical, de acuerdo con la designación que haga el Sindicato.

c. Si la decisión del Comité de Empresa no satisface a él o los trabajadores reclamantes, podrá recurrirse ante el Gerente General de la Empresa quien dialogará con la parte afectada y dará su solución al reclamo en un término no mayor de 3 días laborales. Si como resultado del diálogo se observa que es indispensable prorrogar el término de que se dispone para continuar el diálogo a fin de llegar a una justa solución, las partes podrán prorrogar de mutuo acuerdo dicho término. Si después de completar el procedimiento que señala esta cláusula no se llega a un arreglo, la parte afectada se reserva el derecho de seguir el procedimiento que señala el Código de Trabajo.

## **DECIMO SEXTO: OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR**

Son obligaciones del empleador, además de las que surjan específicamente del Contrato, todas las contenidas en los Artículos 128, 129, 131, 132, 134, 135, 136, 137 y 138 del Código de Trabajo.

Son obligaciones de los empleadores, además de las que surjan especialmente del contrato, las siguientes:

1. Darle ocupación efectiva al trabajador conforme a las condiciones convenidas.
2. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones correspondientes, de conformidad con las normas de este Código.
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 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;

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 cualesquiera otras que prescriban las autoridades competentes en la instalación y operación de las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares donde deban ejecutarse los trabajos.

8. Tomar las medidas indispensables y las prescritas por las autoridades para prevenir accidentes en el uso de maquinarias, instrumentos o materiales de trabajo y enfermedades profesionales y mantener una provisión de medicinas y útiles indispensables para la atención inmediata de los accidentes que ocurran;

9. Proveer el número de sillas o similares suficientes 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 por cada trabajador. Este registro estará sujeto a la inspección, en cualquier tiempo, de las autoridades del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social;

12. Suministrar al trabajador habitación higiénica y alimentación sana y suficiente en el caso de que se haya obligado a hospedarle y alimentarle. En los establecimientos agrícolas, avícolas

y ganaderos que contraten más de diez trabajadores, por temporada o permanentes, para labores que se deban realizar en un lugar distante más de cinco kilómetros de la residencia habitual de cualesquiera de los trabajadores, el empleador estará obligado a suministrarle gratuitamente habitación higiénica, salvo que el empleador opte por sufragar los gastos de transporte en los casos previstos en el Artículo 129 de este Código. Se entiende por habitación higiénica la que se ajusta a las normas y condiciones señaladas por las autoridades de trabajo que se refieren a: a) Los materiales de construcción que se utilicen; b) El tamaño mínimo del alojamiento, su forma, su ventilación, la superficie, altura y pisos; c) La superficie para la cocina, lavandería, despensa y condiciones de aprovechamiento de agua e instalaciones sanitarias.

Queda prohibido a los empleadores:

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

9. Dirigir los trabajos en estado de embriaguez, o bajo la influencia de drogas alucinógenas;

10. Ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos del trabajador;

11. Imponer a los trabajadores sanciones que no hayan sido autorizadas por las leyes o reglamentos vigentes;

12. Establecer listas negras, índices o prácticas que puedan restringir las posibilidades de colocación a los trabajadores o afectar su reputación.

13. Exigir la realización de trabajos que pongan en peligro la salud o la vida de los trabajadores; y

14. Deducir del salario de sus empleados alguna parte para beneficio propio o para cubrir el pago de vacaciones o el de las primas de seguros de riesgos profesionales o cualquier otra no autorizada.

La Empresa se compromete a cumplir fielmente las prohibiciones y obligaciones que le imponen los artículos antes mencionados y en general a respetar todos los derechos que a los trabajadores concede la legislación social vigente, a cambio de lo cual se exigirá de la forma más estricta, que sean cumplidas las obligaciones y deberes que los Artículos 126 y 127 imponen a los empleados.

**REPUBLICA DE PANAMA.— MINISTERIO DE TRABAJO Y BIENESTAR SOCIAL.— Panamá 7 de enero de 1974.—**

**SE APRUEBA** en todas sus partes el Reglamento Interno de Trabajo, presentado en este Ministerio por la Sociedad denominada, **DONALD W. DICKERSON, INC.**, dado que se ajusta a las disposiciones pertinentes del Código de Trabajo.—

La Gerencia de la Sociedad, deberá fijar permanentemente el presente Reglamento en un lugar al cual tengan acceso todos los empleados y deberá notificar a la Sección de Reglamentos Internos la fecha de su fijación.

Este Reglamento Interno de Trabajo, tendrá vigencia a partir de quince (15) días de la fecha de fijación.

**DR. ROLANDO MURGAS T.,**  
**Ministro de Trabajo y Bienestar Social.**