**BIBLIOTECA NACIONAL
HEMEROTECA**

CONVENCION COLECTIVA

DE TRABAJO

entre:

LAS EMPRESAS RIBA SMITH, S. A.,

Y

VIVERES DE PANAMA, S. A.

y

EL SINDICATO DE TRABAJADORES

DE LAS

EMPRESAS RIBA SMITH, S. A.

19

19

19

CONVENCION COLECTIVA

DE TRABAJO

MUESTRA

entre

Biblioteca Nacional de Panamá
LAS EMPRESAS RIBA SMITH, S. A.

Impresión por
IMPRESA DE BIENAS

Fecha

28-3-66

VIVERES DE PANAMA, S. A.

y

EL SINDICATO DE TRABAJADORES

DE LAS

EMPRESAS RIBA SMITH, S. A.

PREAMBULO:

Es el sincero deseo de las partes contratantes en ésta Convención Colectiva de Trabajo, de que impere una armonía y comprensión obrero-patronal mediante el presente instrumento que garantiza a los trabajadores, por una parte, mejores derechos, superación social y condiciones económicas superiores como medio de progreso que se ajusta a las circunstancias cambiantes de la época actual por la otra, el que le permite a la empresa una adecuada producción a través de una mayor productividad de parte de los trabajadores, así como una constante colaboración que conduzca a ambos a seguir adelante como una sola organización, con los consiguientes beneficios para todos.

CAPITULO I

ARTICULO 1o.: Partes y Definiciones

Son partes en la presente Convención Colectiva de Trabajo, los siguientes:

- a) **LA EMPRESA RIBA SMITH, S.A.**, con establecimiento en calle 45 y en la transístmica frente a Sears;
- b) **LA EMPRESA VIVERES DE PANAMA, S.A.**, con domicilio en la Urbanización Herbruger;
- c) **EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS RIBA SMITH, S. A.**

En consecuencia la Sociedad Delirys, S.A. queda excluída del ámbito de aplicación y por lo tanto deja de ser parte de esta nueva Convención Colectiva.

Parágrafo 1o.: Queda entendido que si la Empresa Riba Smith, S.A. y la Empresa Víveres de Panamá, S.A. constituyen nuevas empresas o sociedades que se dediquen a la misma actividad y que operan como una unidad económica con las sociedades aquí contratantes, quedarán incorporadas a la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Parágrafo 2o.: El Sindicato, la empresa Riba Smith, S.A. y Víveres de Panamá, S.A. respetarán y cumplirán el Código de Trabajo y la Convención Colectiva y en especial los artículos 14, 96, 97, y 415 del Código de Trabajo.

ARTICULO 2o.:

Las siguientes definiciones serán utilizadas para la interpretación y aplicación de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

- 1.- **Empleador**, se refiere a las empresas mencionadas en la cláusula anterior.
- 2.- **Trabajador**, se refiere a toda persona natural que preste sus servicios mediante contrato verbal o escrito, celebrado con las Empresas ya mencionadas, y
- 3.- **Sindicato**, se refiere al Sindicato de Trabajadores de las Empresas Riba Smith, S. A.

CAPITULO II

ARTICULO 3o.: Reconocimiento de las Partes

Las Empresas y el Sindicato se reconocen recíprocamente la personería con que cuentan con todas las consecuencias legales inherentes a dicho reconocimiento. La entidad sindical es el representante legítimo de los trabajadores sindicalizados o que en el futuro se afilien al sindicato.

Las Empresas no podrán celebrar con los trabajadores sindicalizados en lo particular, arreglos, convenios o transacciones que contrarfe en cualquier forma el espíritu o letra de la presente Convención de Trabajo. Todo arreglo, convenio o transacción de carácter colectivo que afecte a los trabajadores sindicalizados deberá celebrarse con la intervención de los representantes legítimos del Sindicato de los trabajadores de las Empresas Riba Smith, S.A.. Serán nulos los arreglos, convenios o transacciones celebrados en contravención a este artículo o la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Las Empresas continuarán con la plena administración de sus operaciones.

CAPITULO III

ARTICULO 4o.: Trabajadores de Confianza

La presente Convención Colectiva de Trabajo se aplicará a todos los trabajadores que presten servicios para el empleador, aunque no sean miembros del Sindicato. Se excluyen de la presente Convención Colectiva de Trabajo a todos los trabajadores de confianza.

Se consideran trabajadores de confianza a los siguientes:

Para la Empresa Riba Smith, S. A.:

- 1.- Los miembros de la Junta Directiva
- 2.- Representante Legal
- 3.- Gerente General
- 4.- Gerente de Tiendas
- 5.- Gerente de Producción
- 6.- Gerente de Frutas y Verduras
- 7.- Asistente de Gerente (tres (3) en cada tienda).
- 8.- Compradores de los Supermercados
- 9.- Jefe de Personal
- 10.- Secretarias Ejecutivas del Presidente y Gerente General.
- 11.- Contralor
- 12.- Encargados de cobros y depósitos de mercancía.
- 13.- Supervisor de Cajas.
- 14.- Jefe de Mantenimiento y
- 15.- Jefe de Construcción.

Para la Empresa Viveres de Panamá, S.A., serán considerados como trabajadores de confianza a:

- 1.- Los miembros de la Junta Directiva.
- 2.- Representante Legal.
- 3.- Gerentes

- 4.- Secretaria Ejecutiva del Gerente
- 5.- Comprador
- 6.- Jefe de Planta
- 7.- Asistente del Jefe de Planta
- 8.- Jefe de Mantenimiento.
- 9.- Jefe de Ventas
- 10.- Proveedor.

Parágrafo 1o.: Queda entendido que la facultad de contratar, despedir o sancionar a los trabajadores se reserva sólo al Gerente General, Gerente de Tiendas, Gerente de Oficinas y Gerente de Víveres de Panamá o a quien haga las veces de tales en su ausencia.

Parágrafo 2o.: Las Empresas que forman parte de la presente Convención Colectiva entregarán al Sindicato al entrar en vigor la misma, una lista con el nombre de los trabajadores de confianza comprendidos en este artículo con el detalle del cargo que desempeña. Las Empresas comunicarán por escrito al Sindicato, cualquier cambio o ascenso con relación a los trabajadores de confianza dentro de los diez (10) días siguientes, al efectuarse el cambio o ascenso.

Parágrafo 3o.: Los trabajadores de confianza que no estén afiliados al Sindicato no estarán obligados a pagar cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias.

CAPITULO IV

ARTICULO 5o.: Del Comité de Empresa

Las Empresas convienen en tratar con el Comité de Empresa todos los asuntos que se relacionen con la interpretación o aplicación de cualquiera de los Artículos de la presente Convención Colectiva de Trabajo, sin renunciar al derecho

de poder recurrir a las autoridades competentes cuando así lo estimen conveniente.

Los representantes de las partes actuarán dentro de un espíritu de justicia y equidad.

ARTICULO 6o.:

Las partes convienen en formalizar el establecimiento del Comité de Empresa, cinco (5) días hábiles contados después de la firma de la presente Convención. El Comité estará integrado por dos (2) trabajadores de la Empresa que se encuentren sindicalizados y dos (2) representantes del Empleador. Cada parte nombrará sus representantes e informará a la otra mediante comunicación escrita; con sus respectivos suplentes para los casos de ausencia temporal, incapacidad o para cuando se declaren impedidos cualquiera de los titulares.

ARTICULO 7o.:

El Comité de Empresa deberá reunirse por lo menos una vez al mes, en reunión ordinaria. También deberá efectuar reunión extraordinaria cuando lo solicite la Empresa o el Sindicato; la reunión deberá ser hecha dentro de las veinticuatro (24) horas después de la citación.

Salvo que el Comité llegue a otro acuerdo respectivo a una reunión determinada, las reuniones se celebrarán a partir de la terminación de la jornada ordinaria de trabajo de sus miembros.

ARTICULO 8o.:

Las decisiones del Comité de Empresa se tomarán por mayoría de tres (3) miembros. Los miembros del Comité no deben

actuar de oficio, ni individualmente sino a requerimiento del interesado y en forma colegiada.

Este Comité actuará en forma colegiada y no tendrá Presidente, ni Secretario ni dignatario alguno.

ARTICULO 9o.:

El Comité levantará un acta final firmada en donde dejará constancia de lo actuado.

Parágrafo: Las Empresas se comprometen a cumplir con el Código de Trabajo en todo lo relativo a las facultades del Comité de Empresa.

ARTICULO 10o.:

Será función del Comité de Empresa, sugerir al empleador la forma y medida en que pueda ésta cooperar en las actividades educativas, sociales y deportivas de los trabajadores, Será también función del Comité la de servir de medio de comunicación entre las Empresas y el Sindicato, sin perjuicio de tratos directos; y conciliar a petición del Sindicato o del Empleador, las controversias que surjan con motivo de la interpretación y aplicación de este Convenio.

ARTICULO 11o.:

Son deberes de los miembros del Comité de Empresa y sus suplentes, los siguientes:

- a) Actuar con criterio de justicia y equidad.
- b) Declararse impedidos absteniéndose de actuar y llamar a su suplente en los casos que someta al Comité decisión tomada por él o en los casos en que el miembro sea parte en la situación planteada.

c) Comunicar a las partes sus decisiones y recomendaciones.

ARTICULO 12o.:

Los miembros del Comité de Empresa y sus suplentes cuando estén en sesión no estarán a órdenes o a disposición del Empleador. Habrá una dieta de dos balboas(B/.2.00) por cada miembro o suplente que actúe, por sesión, que no formará parte del salario, hasta un máximo de cuatro (4) reuniones por mes.

ARTICULO 13o.:

El Comité de Empresa se ajustará a lo preceptuado en los artículos 186, 187, 188 y 403 ordinal 3, del Código de Trabajo, además de lo que establezca la presente Convención Colectiva de Trabajo y el Reglamento Interno.

ARTICULO 14o.:

Los representantes ante el Comité de Empresa, serán designados anualmente, período que comenzará a contar desde la puesta en vigencia de la Convención.

Las partes podrán cambiar sus Representantes si lo consideran conveniente, antes de cumplir el año.

CAPITULO V

ARTICULO 15o: Procedimiento de Queja

El procedimiento de quejas será el siguiente, sin que se interprete de modo alguno que se permite la suspensión de labores del quejoso o sus asesores:

- 1) El o los trabajadores afectados que deseen presentar alguna queja, se apersonarán ante su Jefe inmediato, quien a la hora convenida queda obligado a escuchar la queja y a tratar de solucionar en forma justa y razonable. Dicho Jefe tratará de solucionar; la queja en el mismo acto o en el término de tiempo convenido.
- 2) Si no encontrase solución a la queja o si la solución que diere no satisface al trabajador, éste y un representante del Sindicato (si el quejoso quiere asistencia del sindicato), elevarán la queja al Jefe de Personal. Este estudiará la queja a la hora convenida oyendo a las partes interesadas, y recomendará la solución de la queja en el mismo acto o en el término de tiempo convenido.
- 3) En caso de que aún no se hubiere llegado a un arreglo, se expondrá el problema ante el Comité de Empresa, el cual después de estudiar la queja, si lo juzga conveniente, podrá oír al trabajador interesado y al respectivo Jefe inmediato para que le suministren más información sobre la queja. En todo caso, las personas extrañas al Comité deberán retirarse de la sesión después de que hayan suministrado la información o expresado sus puntos de vista. El Comité no tomará decisión alguna mientras no se hayan retirados las personas ajenas al mismo, y
- 4) El Comité decidirá en un término no mayor de dos (2) días hábiles contados a partir de la fecha en que comenzó a conocer la queja, término prorrogable por decisión del mismo Comité. Si venciere este término sin que se llegare a una solución, o ésta no satisface a los interesados, éstos quedarán en libertad de recurrir a las autoridades administrativas o judiciales de trabajo.

CAPITULO VI

ARTICULO 16o.: Reemplazo y Vacantes

Cuando un trabajador reemplace por cinco (5) días o más consecutivos a otro trabajador que esté en un puesto clasificado en la Cláusula de Clasificación de Puestos, como puestos con mayor salario base, el reemplazante recibirá mientras dure el reemplazo, a partir del quinto día una bonificación o recargo sobre su propio salario del dieciocho por ciento (18o/o), pero nunca recibirá más del salario del reemplazado.

ARTICULO 17o.:

Cuando se produzca una vacante en las Empresas, que no sea la de un trabajador de confianza de los mencionados en el artículo 4 de esta Convención, el empleador comunicará dicha vacante mediante una notificación, que exige la Ley, al Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, y al Sindicato. En la notificación se hará constar los requisitos exigidos para cubrir la vacante en cuestión.

El Sindicato podrá notificar al empleador sus candidatos para llenar la vacante, dentro de un término de cuarenta y ocho (48) horas contados a partir de la notificación que le hace el empleador.

El empleador nombrará a la persona que cubrirá la vacante entre los candidatos presentados por el Sindicato, por el Ministerio de Trabajo, y los del empleador, prefiriendo, en igualdad de circunstancias de eficiencia e idoneidad, a los trabajadores de mayor antigüedad y a los trabajadores panameños respecto de quienes no lo sean. Si transcurrido el término de que dispone el Sindicato, éste no ha propuesto

a ningún candidato para cubrir la vacante, el empleador podrá nombrar de inmediato a la persona que a bien tenga.

ARTICULO 18o.:

Con el objeto de que algunos trabajadores puedan asistir a la escuela, el empleador considerará los siguientes casos especiales:

- a.- Cuando se cree una vacante permanente en un departamento que tenga una hora de salida o terminación de la jornada de trabajo regular que permita la asistencia del trabajador a sus clases después de su hora de salida, tendrán derecho a ser considerados para ocupar dicha vacante aquellos trabajadores recomendados entre los candidatos del Sindicato, o que han hecho individualmente su aplicación previa para dicha circunstancia, siempre y cuando el empleador considere que el candidato puede ocupar dicha vacante con capacidad e idoneidad a juicio del empleador, y el sueldo de dicho trabajador no sea tal que perjudique las finanzas del departamento en el cual se crea la vacante;

- b.- Cuando el trabajador, que desea ir la escuela logra encontrar un reemplazo apropiado a juicio de las empresas, mediante arreglo amistoso con un trabajador que labore en un departamento con una jornada de trabajo que termine a una hora determinada que permita la asistencia del trabajador a sus clases después de su hora regular de salida, ocupando el trabajador que desea ir a la escuela la posición del que le reemplazará en su posición, previa autorización del empleador y durante el curso del año lectivo.

No obstante, lo anterior, los trabajadores y las empresas, por mutuo consentimiento, podrán crear horarios especiales con carácter temporal o permanente.

ARTICULO 19o.:

El Sindicato reconoce el derecho que tiene el empleador para designar a las personas que deben desempeñar los puestos de confianza.

Cuando un trabajador pase a ocupar un cargo de confianza, por ese hecho no se le interrumpirá el tiempo para adquirir el derecho a la estabilidad de que habla el Artículo 212, numeral 3 del Código de Trabajo.

CAPITULO VII DESPIDOS

ARTICULO 20o.:

Cuando el empleador despida a un trabajador deberá notificar al trabajador afectado con la medida, la causa o causas específicas del despido. De esta comunicación se le entregará copia al Sindicato si este lo solicita.

CAPITULO VIII REPRESENTACION SINDICAL

ARTICULO 21o.:

El Empleador reconoce la siguiente representación sindical:

- 1.- Un (1) representante en Viveres de Panamá, S. A.
- 2.- Un (1) representante en cada Supermercado de Riba Smith, S. A.

Parágrafo: El Empleador y el Sindicato se comunicarán por escrito entre sí los nombres de sus directivos y representantes.

ARTICULO 22o.:

La Empresa reconocerá y remunerará el tiempo de trabajo que utilicen los directivos o representantes sindicales, cuando éstos realicen misiones ante las autoridades de trabajo panameñas, luego de agotado el procedimiento de queja que regula la presente Convención, cuando tenga relación con la aplicación o interpretación de esta Convención y reclamación individual de un trabajador sobre sus relaciones y condiciones de trabajo.

El permiso que antecede se le concede al Sindicato y en total tendrá un máximo de tiempo de treinta (30) horas hombre por mes no acumulables.

Con respecto a lo dispuesto en el Artículo 160 del Código de Trabajo, el Sindicato conviene en dar aviso al Empleador con antelación de por lo menos tres (3) días hábiles y por los eventos que menciona el precitado artículo no se ausentará más de dos (2) trabajadores simultáneamente.

CAPITULO IX VACACIONES

ARTICULO 23o.:

Las Empresas señalarán el uso de las vacaciones atendiendo lo prescrito en los artículos 57 y 58 del Código de Trabajo, poniendo especial énfasis en la consulta de los intereses del trabajador.

BIBLIOTECA NACIONAL
HEMEROTECA

Se podrán fraccionar las vacaciones en dos períodos iguales previo acuerdo con el trabajador en cada ocasión.

CAPITULO X CLASIFICACION DE PUESTOS

ARTICULO 24o.:

Los puestos de los trabajadores a quienes se les aplica la presente Convención Colectiva de Trabajo, se clasifican así:

A. RIBA SMITH, S. A.

1. General	
Recepcionista	0.70
Asistente de Contabilidad	0.75
Asistente de Oficina	0.75
Aseador	0.66
Ayud. de Construcción y Mant.	0.66
2. Supermercado	
Ayudante de Tienda	0.66
Ayudante de Tienda con responsabilidad de manejo de dinero	0.72
3. Producción	
Ayudante de Producción	0.66
Asistente de Producción	0.70
Carnicero	0.75
Encargado de Sección de Carnicería	0.85
4. Depósito	
Ayudante de depósito (estiba, asea y despacha)	0.66

Ayudante de depósito con responsabilidad de manejo de vehículos	0.70
---	------

B. VIVERES DE PANAMA, S. A.

Ayudante de producción y empaque	0.66
Salchichero	0.75
Ayudante de Mantenimiento	0.66
Aseador	0.66

Parágrafo Primero: Todos los trabajadores que trabajen con el Empleador sin distinción de categoría, y sin perjuicio de las labores de los aseadores, ayudarán en la limpieza de su área de trabajo.

Parágrafo Segundo: El sueldo base estipulado para cada categoría será el sueldo mínimo que recibirá el trabajador que pertenezca a esa categoría cuando se inicien dicha categoría. El Empleador podrá reconocer un sueldo superior en consideración a la responsabilidad del trabajo que se le asigna, al tiempo de servicio y a las condiciones de eficiencia del trabajador.

Parágrafo Tercero: De acuerdo con el ordinal primero del Artículo 197 del Código de Trabajo, sólo se permitirá alteración de las condiciones de trabajo de los trabajadores de la Empresa siempre que no conlleve directamente disminución, renuncia o dejación o adulteración de cualquier derecho a favor del trabajador.

Parágrafo Cuarto: El Empleador rotará el personal en las distintas funciones con el objeto de que todos los trabajadores aprendan y adquieran experiencias de las distintas labores, y así justifiquen las posibilidades de asumir mayores

responsabilidades y aspirar a los ascensos que se produzcan por vacante o creación de nuevos puestos.

CAPITULO XI DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 25o.:

Las Empresas se obligan a mantener las sillas que utilizan las cajas de manera de que cuenten con un espaldar acolchonado.

ARTICULO 26o.:

Las Empresas mantendrán en vigencia las costumbres y las condiciones de trabajo más favorables de las cuales vienen disfrutando los trabajadores, aún cuando estas no estén previstas en la presente Convención Colectiva de Trabajo.

ARTICULO 27o.:

Las Empresas dotará a sus Departamentos de casilleros para guardar ropa u otros objetos personales de los trabajadores, y los mismos deberán estar instalados dentro de un plazo de tres (3) meses contados a partir de la firma de esta Convención.

ARTICULO 28o.:

Las Empresas se comprometen a editar por su cuenta ciento cincuenta (150) ejemplares de ésta Convención Colectiva de Trabajo, veinticinco (25) de los cuales corresponderán al empleador.

CAPITULO XII REGLAMENTO INTERNO

ARTICULO 29o.:

Las partes acuerdan en mantener vigente el Reglamento Interno de las empresas contratantes y se conviene que el empleador y todo trabajador estará obligado a leerlo y conocerlo, y cumplirlo fielmente, el cual se adjunta al final de la Convención.

CAPITULO XIII DURACION DE LA CONVENCION COLECTIVA Y AUMENTO DE SALARIO

ARTICULO 30o.:

La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá una duración de tres (3) años a partir de su firma y los aumentos que se van a otorgar durante su vigencia serán los siguientes:

1er. aumento: 1o. de enero de 1980: A los trabajadores que ganan menos de B/.450.00 mensuales, 5o/o de aumento; y los trabajadores que ganan más de B/.450.00 mensuales 4o/o de aumento.

2do. aumento: 1o. de enero de 1981: A los trabajadores que ganan menos de B/.450.00 mensuales, 5o/o de aumento; y los trabajadores que ganan más de B/.450.00 mensuales 4o/o de aumento.

3er. aumento: 1o. de enero de 1982: A los trabajadores que ganan menos de B/.450.00 mensuales 5o/o de aumento y los trabajadores que ganan más de B/.450.00 mensuales 4o/o de aumento.

Parágrafo 1: Los reajustes o aumentos de salarios aquí estipulados se harán a todos los trabajadores que se aplique la presente Convención Colectiva siempre que al momento de entrar en vigencia el respectivo aumento haya estado trabajando para el empleador por lo menos seis (6) meses.

Parágrafo 2: Las Empresas pagarán diez (10) horas adicionales a la Primera Partida del XIII mes, (15 de abril) que le corresponda a los trabajadores calculadas a base de salario ordinario.

Parágrafo 3: Las Empresas descontarán del salario de los trabajadores beneficiados en esta Convención Colectiva, en concepto de cuota extraordinaria, el equivalente del reajuste o aumento que pacten con el Sindicato en la presente Convención Colectiva.

Dicho equivalente será por una semana, cada vez que se apliquen dichos aumentos o reajustes.

Para constancia firman las partes que han intervenido:

Dado en la ciudad de Panamá a los 22 días del mes de Octubre de 1979.

DELEGADOS NEGOCIADORES POR EL SINDICATO:

Raúl A. Valderrama

Fernanda de Rodríguez

**Francisco Sánchez P.
Asesor Sindical**

José F. Vergara

Benigno Acevedo

DELEGADOS NEGOCIADORES POR LA EMPRESA:

Javier Riba

Argelis de Vergara

**Lic. Gregorio Ordoñez
Asesor Legal**

**POR EL MINISTERIO DE TRABAJO Y BIENESTAR
SOCIAL**

**Maricela Lamay De de Roux
Mediadora - Colectiva -**