

# CONVENCION COLECTIVA

ENTRE LA

Compañía Chiricana  
de Leche, S. A.

Y EL

Indicato de Trabajadores  
de la

Compañía Chiricana de Leche

3  
Le

## INDICE ALFABETICO

	Cláusula	Pág.
	No.	No.
Actividades Sindicales .....	15o.	11
Aprendizaje de Otros Oficios .....	29o.	26
Aumento de Salarios .....	37o.	32
Campo de Aplicación .....	4o.	3
Clasificación de Puestos de Trabajo ....	35o	30
Comité de Empresa .....	7o.	5
Concesión de Permisos .....	20o.	16
Conflictos .....	16o.	12
Correspondencia .....	8o.	5
De los Representantes de las Partes ....	3o.	2
Descuento de Cuota Sindical .....	6o.	4
Defensa de los Conductores .....	24o.	24
Duración .....	41o.	55
Estabilidad del Trabajador .....	12o.	9
Equipo de Seguridad .....	30o.	27
Fomento del Ahorro .....	38o	35
Fuentes de Agua Fría .....	28o.	26
Gastos de Fallecimiento .....	25o.	25
Impresos .....	32o.	28
Interpretación de la Convención		
Colectiva .....	5o.	4
Jornada de Trabajo .....	18o.	14
Local para el Sindicato .....	27o.	25
Modificación En La Convención		
Colectiva .....	40o.	54
Partes Contratantes .....	1o.	1
Prerrogativas .....	22o.	19

Prevención de Accidentes de Trabajo . . . .	9o.	6
Productividad . . . . .	34o.	29
Quejas: Concepto, Procedimiento y Sistema de Comunicación entre las partes . . . . .	17o.	12
Racionalización del Trabajo . . . . .	33o.	28
Reconocimiento de las Partes . . . . .	2o.	2
Recreos . . . . .	19o.	15
Reemplazos . . . . .	11o.	7
Reglamento Interno de Trabajo . . . . .	39o.	36
Relaciones entre Jefes y Trabajadores . . . .	14o.	10
Salarios . . . . .	36o.	32
Servicio Telefónico . . . . .	26o.	25
Transporte . . . . .	23o.	22
Uniformes . . . . .	31o.	27
Vacaciones . . . . .	21o.	18
Vacantes de Puestos Permanentes . . . . .	13o.	10
Vacantes para Puestos Temporales o de Temporada . . . . .	10o.	6

*Vitr: 36566*

*39, 260*

*SPAN*

*331.883*

*trato Colección de trabajo 629 CCLC*

*1973*

*dicato - Pasencia*

*e.1*

INDICE POR CLAUSULA

CLAUSULA	TITULO	PAGINA
No.		No.
1o.	Partes Contratantes . . . . .	1
2o.	Reconocimiento de las Partes . . . . .	2
3o.	De los Representantes de las Partes . . . .	2
4o.	Campo de Aplicación . . . . .	3
5o.	Interpretación de la Convención Colectiva . . . . .	4
6o.	Descuento de Cuota Sindical . . . . .	4
7o.	Comité de Empresa . . . . .	5
8o.	Correspondencia . . . . .	5
9o.	Prevención de Accidentes de Trabajo . . .	6
10o.	Vacantes para Puestos Temporales o de Temporada . . . . .	6
11o.	Reemplazos . . . . .	7
12o.	Estabilidad del Trabajador . . . . .	9
13o.	Vacantes de Puestos Permanentes . . . .	10
14o.	Relaciones entre Jefes y Trabajadores . .	10
15o.	Actividades Sindicales . . . . .	11
16o.	Conflictos . . . . .	12
17o.	Quejas: Concepto, Procedimiento y Sistema de Comunicación entre las Partes . . . . .	12
18o.	Jornada de Trabajo . . . . .	14
19o.	Recreos . . . . .	15
20o.	Concesión de Permisos . . . . .	16
21o.	Vacaciones . . . . .	18
22o.	Prerrogativas . . . . .	19
23o.	Transporte . . . . .	22

24o.	Defensa de los Conductores .....	24
25o.	Gastos de Fallecimiento .....	25
26o.	Servicio Telefónico .....	25
27o.	Local para el Sindicato .....	25
28o.	Fuentes de Agua Fría .....	26
29o.	Aprendizaje de Otros Oficios .....	26
30o.	Equipo de Seguridad .....	27
31o.	Uniformes .....	27
32o.	Impresos .....	28
33o.	Racionalización del Trabajo .....	28
34o.	Productividad .....	29
35o.	Clasificación de los Puestos de Trabajo	30
36o.	Salarios .....	32
37o.	Aumento de Salarios .....	32
38o.	Fomento del Ahorro .....	35
39o.	Reglamento Interno de Trabajo .....	36
40o.	Modificación de la Convención	
	Colectiva .....	54
41o.	Duración .....	55

## CLÁUSULA PRIMERA

### PARTES CONTRATANTES

Son partes contratantes de esta Convención la COMPAÑIA CHIRICANA DE LECHE, S. A. inscrita en el Tomo 266, Folio 41, Asiento 59,642 que opera en su fábrica con domicilio en el Distrito de Boquerón, Provincia de Chiriquí, que en lo sucesivo se denominará la EMPRESA y representada en este acto por su Gerente de Fábrica, Sr. Federico Schurmann y el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA CIA. CHIRICANA DE LECHE, domiciliado en La Concepción, Distrito de Bugaba, Provincia de Chiriquí, con personería jurídica número 276 del 15 de julio de 1965, que en adelante se denominará el SINDICATO, representado en este acto por su Secretario General señor Temístocles Guerra, el Secretario de Prensa y Propaganda señor Filiberto Castillo, el Secretario de Organización Sr. Pedro P. Rojas y el señor Eduardo Valdez Justavino como Asesor Sindical han acordado celebrar la presente Convención Colectiva de condiciones de trabajo en sujeción a las cláusulas siguientes.

## CLÁUSULA SEGUNDA

### RECONOCIMIENTO DE LAS PARTES

La Empresa reconoce al Sindicato como único y legítimo representante de los intereses generales de los trabajadores sindicalizados que laboran en la fábrica de la Empresa en Boquerón y se compromete a no celebrar ningún acuerdo con los trabajadores sindicalizados que laboran en la Fábrica de Boquerón que contenga preceptos contrarios a los establecidos en esta Convención Colectiva, el Reglamento Interno de Trabajo o el Código de Trabajo.

El Sindicato reconoce el derecho de la Empresa a la libre administración y dirección de sus operaciones sin otras limitaciones que las que establecen esta Convención Colectiva, el Reglamento Interno y el Código de Trabajo.

## CLÁUSULA TERCERA

### DE LOS REPRESENTANTES DE LAS PARTES

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

A.— De la Empresa, el Gerente de la Fábrica y cualquier persona que el Gerente designe para actuar en su nombre. Así mismo cualquier otro representante designado por la Gerencia General de la Empresa.

B.— Del Sindicato, los miembros elegidos por la Asamblea General para los cargos de la Junta Directiva y cualquier otro representante que sea elegido por ella para efectos de su representación,

Las partes convienen en notificarse por escrito dentro de los cinco días siguientes a la designación y/o elección el nombre de las personas que funjan como sus representantes en los términos anteriores.

## CLÁUSULA CUARTA

### CAMPO DE APLICACION

La presente Convención Colectiva de condiciones de trabajo se aplicará en las instalaciones de la Fábrica de la Empresa, en Chacarero Distrito de Boquerón, Provincia de Chiriquí.

## CLÁUSULA QUINTA

### INTERPRETACION DE LA CONVENCION COLECTIVA

Para efectos de la presente Convención Colectiva si alguna o algunas de las Cláusulas dieran motivo a dos interpretaciones distintas las partes aceptarán la interpretación que imponga el Ministerio de Trabajo, después de oír a las partes.

## CLÁUSULA SEXTA

### DESCUENTO DE CUOTA SINDICAL

La Empresa acepta descontar de manera automática y mensual, del sueldo de los trabajadores sindicalizados y de los no sindicalizados que se benefician con la presente Convención, incluyendo en ambos casos a los eventuales y de temporada las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias.

No se aplicará lo dispuesto en esta Cláusula a los Gerentes o quienes lo reemplacen, Superintendentes, Técnicos reconocidos por el Ministerio de Trabajo y Jefe de Personal y aquellos empleados a quienes el Sindicato considere de confianza.

## CLÁUSULA SEPTIMA

### COMITE DE EMPRESA

El Comité de Empresa estará integrado por dos trabajadores escogidos por el Sindicato y dos representantes de la Empresa designados por el Gerente de la Fábrica. Cuando las partes así lo consideren necesario nombrarán un suplente.

El Comité de Empresa se reunirá a instancia de dos de sus miembros, con previa citación de por lo menos 24 horas que harán los dos miembros que requieren la reunión. Las decisiones del mismo se adoptarán con el voto favorable de tres de sus miembros.

## CLÁUSULA OCTAVA

### CORRESPONDENCIA

Las partes acuerdan dar contestación a la correspondencia recibida en un término no mayor de tres días después de recibida, excepto en los casos de urgencia en cuyo caso se señalará el término.

## CLÁUSULA NOVENA

### PREVENCIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO

Con objeto de prevenir accidentes de trabajo el Sindicato y la Empresa organizarán programas técnicos de prevención de accidentes y enfermedades profesionales. Estos programas serán realizados por el Comité de Seguridad e Higiene Industrial que estará formado por seis miembros, tres por parte del Sindicato y tres por parte de la Empresa con sus respectivos suplentes. El Comité funcionará conforme al reglamento oficial establecido por la Caja de Seguro Social.

## CLÁUSULA DÉCIMA

### VACANTES PARA PUESTOS TEMPORALES O DE TEMPORADA

Cuando se suscite una plaza temporal o de temporada, la Empresa lo notificará al Servicio de Empleo conforme lo que exige el Código de Trabajo y también al Sindicato con el propósito de que dentro del término de dos (2) días siguientes a la notificación, éste pueda someter a la consideración

de la misma. una lista de candidatos que estime capacitados para desempeñar el puesto temporal o de temporada en la cual el Sindicato podrá dar preferencia a los trabajadores que ya hayan laborado en la Empresa.

Quando a juicio de la Empresa exista igualdad de eficiencia, preparación e idoneidad, la Empresa preferirá a los candidatos propuestos por el Sindicato. Queda sin embargo claramente entendido que es de exclusiva competencia de la Empresa, decidir sobre la elección de los candidatos para cubrir plazas temporales o de temporada.

Las decisiones de la Gerencia de la Fábrica en este sentido serán inapelables, pero el Sindicato podrá pedirle una reconsideración, si lo estimase del caso hacerlo.

## CLÁUSULA DECIMA PRIMERA

### R E E M P L A Z O S

Quando un trabajador de clasificación inferior sea designado por la Empresa para reemplazar totalmente a otro trabajador de mayor categoría se le reconocerá lo siguiente:

1.— Cuando el reemplazo sea por más de 30 días:

Recibirá en vez de su salario y solo durante el tiempo que reemplace temporalmente al de mayor categoría, el valor del salario correspondiente al puesto de trabajo del trabajador reemplazado.

2.— Cuando el reemplazo es de menos de un mes pero más de 13 días:

Recibirá como compensación, sólo durante el tiempo que reemplace temporalmente al de mayor categoría, el 50% de la diferencia entre el valor del salario del trabajador reemplazado y el salario del que está reemplazando. Esto no se aplicará a aquellas personas, que se han contratado específicamente para reemplazar a personas en vacaciones.

3.— Cuando el reemplazo es de menos de trece días:

No habrá lugar al aumento a que se refiere este párrafo.

4.— Cuando el trabajador reemplazante devengue un salario estipulado por mes no habrá lugar a los aumentos antes mencionados.

5.— Si la ausencia del titular fuere definitiva, la Empresa observando lo dispuesto por el numeral 13

del artículo 128 y del artículo 136 del Código de Trabajo, procurará que el trabajador reemplazante quede en firme en dicho cargo con una asignación igual al reemplazado, siempre que el reemplazante tenga las mismas condiciones de eficiencia, idoneidad y tiempo de servicio del reemplazando; en caso de que el reemplazante no reúna las mismas condiciones de eficiencia, idoneidad y tiempo de servicio del reemplazado y que quede en firme en el puesto del reemplazado, la Empresa le aumentará el salario que devengaba antes de reemplazar al superior en la forma que considere mas justa y equitativa, teniendo en consideración el tiempo que ha ocupado el puesto de mayor categoría.

El reemplazo temporal y en su caso el definitivo deberá ser comunicado por escrito al trabajador.

## CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA

### ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR

La Empresa acuerda con el Sindicato en garantizar la estabilidad de los trabajadores en la forma que señala el Código de Trabajo y se obliga en caso de que ocurriesen despidos a notificarlos previamente al Sindicato.

## CLÁUSULA DÉCIMA TERCERA

### VACANTES DE PUESTOS PERMANENTES

En cuanto a vacantes la Empresa se ajustará a lo establecido en el Código de Trabajo.

## CLÁUSULA DÉCIMA CUARTA

### RELACIONES ENTRE JEFES Y TRABAJADORES

La Empresa se obliga a impartir instrucciones a sus representantes (Gerentes y Jefes de Departamentos), con el objeto de que éstos se abstengan en todo momento de maltratos de obra o de palabra para con los trabajadores.

El Sindicato, a su vez, se obliga a instruir a sus afiliados en el sentido de guardar el debido respeto, acatamiento de órdenes y consideración a sus jefes y compañeros de trabajo.

La violación de este precepto dará lugar a la sanción correspondiente conforme a los que determine el Reglamento Interno de Trabajo y el Código de Trabajo.

Los representantes de la Empresa y los del Sindicato recíprocamente se enviarán copias de las instrucciones generales que sobre este aspecto y sobre otros asuntos se impartan por escrito.

## CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA

### ACTIVIDADES SINDICALES

1.— Las actividades sindicales durante las horas laborales se limitarán exclusivamente a solucionar conflictos laborales de acuerdo con el procedimiento descrito en la cláusula décimo-séptima de la presente Convención Colectiva.

2.— El Comité Ejecutivo del Sindicato y la Gerencia, en caso de que el Gerente no pueda concurrir, con cualquier otro representante de la Empresa que la Gerencia designe, celebrarán pláticas en vía directa, mensualmente, a efectos de tratar los problemas que interesan a las partes contratantes o los que no están contemplados en el Código de Trabajo, Reglamento Interno y la presente Convención Colectiva. Las reuniones se celebrarán el último viernes del mes correspondiente, a las 4 p.m.

a menos que por causas involuntarias no se puedan celebrar, para lo cual las partes acordarán la fecha en que deberá celebrarse.

3.— La Empresa se compromete a proporcionar el uso de un tablero al Sindicato, el Sindicato por su parte se compromete a no colocar en dicho tablero ninguna comunicación que pudiera ofender a la Empresa, sus funcionarios y trabajadores.

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA

### CONFLICTOS

La Empresa y el Sindicato, conviene y se obligan expresamente a documentar, estudiar y discutir todos los conflictos en el seno del Comité de Empresa, antes de acudir al procedimiento de Conciliación o a las autoridades competentes.

#### CLÁUSULA DÉCIMA SÉPTIMA

### QUEJA: CONCEPTO, PROCEDIMIENTO Y SISTEMA DE COMUNICACION ENTRE LAS PARTES

Queja es la inconformidad de un trabajador por la manifiesta negación de un derecho y se tramitará como sigue:

a.— El trabajador afectado se presentará acompañado de su representante sindical ante el jefe inmediato, previa cita, a las 4:00 p.m. o en horas no laborables, en busca de solución de las quejas. El jefe se obliga a escuchar la queja y tratar de resolverla en forma justa y amigable en un plazo no mayor de 24 horas, contadas estas a partir del momento en que fué presentada la queja.

b.— En caso de que no se pueda solucionar la queja en la instancia anterior la queja se elevará al Superintendente o Jefe de Personal por conducto del Secretario General o Secretario de Defensa.

El Superintendente o Jefe de Personal resolverá la queja en un plazo no mayor de 48 horas contadas a partir del momento en que la queja fue presentada. En caso de que se haga necesaria consulta el plazo se ampliará de mutuo acuerdo.

c.— Si la queja no fuera resuelta en las instancias anteriores el Secretario General o la persona que éste designe elevará la queja a la Gerencia. El Gerente resolverá la queja en el plazo dentro de las 72 horas siguientes a la recepción de la misma.

## JORNADA DE TRABAJO

La Empresa por su carácter eminentemente agropecuario operará si lo considera necesario durante las 24 horas del día y los siete días de la semana inclusive domingo y días feriados nacionales en algunos de sus departamentos.

La jornada de trabajo se mantendrá en la duración y división que existen en la actualidad. Sin embargo, las partes convienen en que en caso de que la Empresa tenga la necesidad de cambiar las jornadas de trabajo de los trabajadores en el futuro, se modificará la presente cláusula para lo cual se convendrá mediante negociación de las partes, la duración o extensión o división de las jornadas.

Los obreros se comprometen a no separarse de sus puestos de trabajo, hasta tanto no haya llegado su respectivo reemplazo. En caso de producirse una ausencia, la Empresa, dentro de las limitaciones de tiempo extraordinario fijado en el Código de Trabajo, buscará un reemplazo. Queda entendido que en ningún caso el obrero estará obligado a sobrepasar los límites de las jornadas extraordinarias establecidas en el Código de Trabajo.

## RECREOS

Con el objeto de aumentar los salarios de los trabajadores y disminuir los riesgos en la calidad de los productos en proceso de elaboración, la Empresa y el Sindicato convienen que a partir de la fecha en que entre en vigencia la presente Convención, en dar por terminados definitivamente los dos períodos de recreos que con duración de 15 minutos cada uno ha venido concediendo la Empresa a sus trabajadores a las 10:00 a.m. y a las 2:00 p.m. para lo cual la Empresa accede a conceder a todos los trabajadores que estén laborando en la fábrica a la fecha de esta Convención un aumento de salario equivalente al período de recreo y que se calculará como sigue:

Para los salarios inferiores de B/.0.39 por hora, 2 centésimos de aumento por hora; para los salarios entre B/.0.40 hasta B/.0.54 por hora inclusive, 3 centésimos de aumento por hora; para los salarios entre B/.0.55 hasta B/.0.69 por hora inclusive, 4 centésimos de aumento por hora y para los salarios arriba de B/.0.70 por hora, 5 centésimos de aumento por hora. A los trabajadores que reciban un salario

mensual se acojerán al porcentaje de aumento correspondiente.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA

### CONCESION DE PERMISOS

La Empresa concederá permiso a los trabajadores en los casos siguientes:

#### A.— REMUNERADOS

1.— Para atender citación de comparecencia ante una dependencia gubernamental, previa la presentación a la Empresa de la boleta de citación correspondiente.

2.— Para el cumplimiento de un deber como ciudadano relacionado con funciones públicas honoríficas emanadas de la Ley, previa comprobación de la designación o escogimiento.

3.— En caso de fallecimiento del cónyuge o compañero o compañera con quien vivía en condiciones de singularidad o estabilidad o el fallecimiento de hijos o padres del trabajador la Empresa le concederá a éste un día de permiso con derecho a percibir el salario correspondiente a la jornada regular ordinaria comprendida dentro de ese día. En

casos especiales la Empresa podrá extender este permiso hasta por dos días.

4.— La Empresa se compromete a conceder hasta un máximo de 48 horas remuneradas trimestrales no acumulables, para que miembros de la junta Directiva desempeñen diligencias Sindicales.

#### B.— NO REMUNERADOS

1.— Participación de una delegación de cuatro trabajadores como máximo pero no más de dos por departamento, a los funerales de un compañero de trabajo.

2.— En caso de enfermedad grave repentina del cónyuge, compañero o compañera, hijos o padres de un trabajador, debidamente comprobado.

3.— Fallecimiento de hermanos del trabajador, debidamente comprobado.

4.— La Empresa concederá licencia no remunerada por un período máximo de dos (2) meses a tres (3) trabajadores dentro de un año calendario, para que pueda disfrutar de becas concedidas por organizaciones locales, nacionales e internacionales; con el objeto de efectuar cursos de capacitación y técnico sindical o para realizar viajes de estudios y observación.

Al hacer la petición de la licencia, el Sindicato se compromete a hacerlo por escrito y a fijar el término de ella.

Se entiende que los permisos, remunerados o no remunerados, que concede la Empresa, están sujetos a las condiciones siguientes.

1.— Que su duración se limite al tiempo estrictamente necesario.

2.— Que las solicitudes deberán dirigirse previamente al Superintendente o Jefe de Personal o quien lo reemplace quien resolverá sobre la misma después de consultar con el Jefe del Departamento o quien lo reemplace en donde labora la persona que ha solicitado el permiso.

3.— Que el trabajador presente los comprobantes necesarios, oportunidad en la que señalará el término estrictamente necesario a que se refiere el punto primero.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMERA

##### V A C A C I O N E S

La Empresa señalará la época en que el trabajador gozará de vacaciones consultando lo mejor posible sus intereses y los del trabajador, con sujeción

a lo que dispone el Artículo 57 del Código de Trabajo. Las vacaciones podrán ser fraccionadas por mutuo acuerdo, en cada caso, del trabajador y la Empresa conforme lo estipula el artículo 56 del Código de Trabajo.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA

##### PRERROGATIVAS

La Empresa se obliga a conceder las siguientes prerrogativas a los trabajadores:

a) Otorgará gratuitamente a todos los trabajadores permanentes los productos que bajo marcas propias la Empresa elabore en su fábrica, que sean necesarios para la alimentación de los hijos lactantes durante los primeros doce (12) meses de vida, Los productos serán entregados mensualmente y la cantidad la determinará la Empresa de acuerdo con la tabla de alimentación correspondiente.

Para hacerse acreedor a esta prerrogativa el trabajador deberá sujetarse a los procedimientos establecidos por la Empresa.

Queda establecido que el trabajador cuyo estado civil es el de casado sólo se le concede esta prerrogativa para los hijos habidos dentro del matri-

monio. y para los que no sean casados solo se le concede esta prerrogativa para un hijo cada doce meses y siempre que el niño aparezca inscrito en el registro Civil como hijo del trabajador. En todo caso la Empresa podrá exigir al trabajador que compruebe con certificado expedido por el Registro Civil el grado de parentesco con el niño para el cual se habrá de suministrar los productos.

b) La Empresa venderá a todos sus trabajadores, al precio de al por mayor fijados por la Oficina de Regulación de Precios, todos los productos que bajo marcas propias de la Empresa, elabore en la Fábrica de Boquerón.

Las ventas que haga la Empresa a sus empleados conforme se ha dispuesto en este párrafo estarán sujetas a las siguientes condiciones o requisitos:

1.— Serán en todo caso al contado, es decir se cobrará mediante descuento en planilla en el día de pago inmediato a aquel en que recibió la mercancía.

2.— En cada mes no podrán ser mayores del diez por ciento (10%) del salario mensual del trabajador; ningún trabajador podrá ceder su derecho de compra a otro y la cuota mensual de cada trabajador no es acumulativa.

3.— La Empresa solo venderá los productos que bajo sus marcas propias tenga a disposición en sus depósitos en Boquerón, los días de venta conforme aquí se dispone.

4.— Estas ventas sólo se hacen dos veces por mes en los días y horas conforme al procedimiento que establezca la Empresa.

5.— La Empresa determinará la cantidad de cada producto que en cada caso se venderá a cada trabajador.

6.— La Empresa mantendrá esta prerrogativa de venta, solo mientras lo permitan las leyes del país.

c) La Empresa conviene en extender las certificaciones de trabajo, que el empleado solicite para obtener préstamos bancarios concesiones de crédito y otros.

Los empleados deberán hacer la solicitud por escrito y las entregarán personalmente a la persona designada para recibirlas. El horario para recibir las solicitudes serán de 9:00 a 11:00 a.m. de lunes a viernes de cada semana.

Los empleados podrán recoger las certificaciones al día siguiente de que hayan entregado la solicitud entre las 9:00 y las 11:00 a.m.

Las certificaciones en ningún caso se entregarán a otra persona que no sea el propio empleado.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCERA

### T R A N S P O R T E

La Empresa continuará proporcionando el transporte a los trabajadores que hasta ahora lo han disfrutado con la misma frecuencia, regularidad y rutas como en la actualidad y que se establecen como sigue:

A) — La capacidad del autobus es de 40 plazas en cada viaje.

B) — Sólo se harán dos viajes cuando así se justifique antes de las 7:00 a.m. El segundo viaje matutino debe estar ante la puerta de entrada de la fábrica a los 6:55 a.m.

C) — Sólo se harán dos viajes a las 4:00 p.m. cuando así se justifique para traer a la planta al personal que entra en ese turno y de regreso llevar al personal que sale de su turno. El primer viaje deberá estar ante la puerta de la entrada de la fábrica a las 3:55 p.m. a más tardar y salir rumbo a La Concepción a las 4:20 p.m. El segundo viaje saldrá rumbo a La Concepción a las 5:00 p.m.

D) — Se hará un viaje con el personal que debe entrar y salir a media noche, el autobus deberá estar en la puerta de la fábrica a las 11:55 p.m.

E) — Se establecen las siguientes paradas:

- a) Parque el Crucigrama.
- b) Esquina de la Calle 1ra. Norte con 1ra. Este (cerca al teatro).
- c) Frente a la Abarrotería Colón.
- d) Esquina de la Escuela de Solano.
- e) Esquina de la Abarrotería Pitty (frente al jardín de Solano).
- f) Esquina de Choy.
- g) Esquina del Restaurante Flora (Esquina Estación del Ferrocarril).
- h) Frente a la Oficina de Empresas Eléctricas.
- i) Entrada a Bugaba.

La Empresa no pagará gastos de transporte a aquellos trabajadores que teniendo derecho a usar los servicios del autobus no hagan uso de estos servicios.

La Empresa informará al Sindicato de cualquier reorganización del sistema de transporte y atenderá en lo posible las sugerencias que le hagan en cuanto a horarios rutas o paradas.

La Empresa se obliga a sufragar los gastos razonables de transporte a aquellos trabajadores que tienen derecho a este beneficio pero que por razones de horario de trabajo no pueden disfrutar del servicio del autobus.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA CUARTA

##### DEFENSA DE LOS CONDUCTORES

La Empresa, en aquellos casos en que uno de sus conductores en funciones oficiales y operando uno de los vehículos de propiedad de la Empresa, se vea envuelto en un accidente de tránsito donde resulten heridos, hará lo necesario para informar cuanto antes a la Cía. Aseguradora para que ésta pueda brindar la defensa legal que amerite el caso.

De exigirse fianza, la Empresa la facilitará al trabajador en calidad de préstamo hasta la suma de B/.300.00 siempre y cuando el accidente no haya sido motivado por haber estado el conductor ingiriendo licor o bajo la influencia de drogas alucinógenas.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA

##### GASTOS DE FALLECIMIENTO

La Empresa conviene en entregar al Sindicato por una sola vez, la suma de B/.100.00 (CIEN BALBOAS) que el Sindicato destinará única y exclusivamente para gastos de fallecimiento de los trabajadores y sus familiares.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA

##### SERVICIO TELEFONICO

El Sindicato obtendrá con la Cía. de Teléfonos correspondiente la instalación de un teléfono.

Los gastos de instalación y el depósito inicial serán por cuenta de la Empresa.

La Empresa entregará mensualmente la suma de B/.10.00 que éste destinará para cubrir los gastos del teléfono.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉPTIMA

##### LOCAL PARA EL SINDICATO

La Empresa se compromete a conceder al Sindicato como cuota única la suma de CUATROCIENTOS

BALBOAS para la compra de un terreno donde el Sindicato pueda construir su local para oficinas y reunión de los directivos.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA OCTAVA

##### FUENTES DE AGUA

La Empresa conviene en instalar a más tardar en Enero de 1973 cuatro fuentes de agua fría en aquellos lugares donde la concentración de trabajadores y las condiciones de la fábrica lo justifique.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA NOVENA

##### APRENDIZAJE DE OTROS OFICIOS

La Empresa seguirá ofreciendo dentro de sus posibilidades facilidades a sus trabajadores para que aprendan labores superiores de su o de otros departamentos, con objeto de irlos preparando para posibles futuros ascensos y/o reemplazos. Para participar en estos programas de adiestramientos se requiere que el trabajador sea eficiente en su puesto actual y que esté dispuesto a sujetarse al programa que para cada caso elaborará la Empresa.

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA

##### EQUIPO DE SEGURIDAD

La Empresa dotará a los trabajadores de los equipos de seguridad que se requieran para sus labores y estos se obligan a usarlos por todo el tiempo que desempeñen su trabajo.

La Empresa podrá sancionar a los trabajadores que no usen el equipo de seguridad que les sea asignado. Los trabajadores que no hayan sido dotados del equipo de seguridad necesario deberán informar inmediatamente a su jefe y a un dirigente sindical.

Los trabajadores se obligan a conservar en buen estado el equipo que se le confíe. La Empresa tendrá derecho a cobrar al trabajador aquel equipo que éste extravíe o deteriore por uso incorrecto.

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMERA

##### UNIFORMES

En los departamentos o sectores de la fábrica donde por disposición del Código de Trabajo o la Gerencia se exija el uso de uniformes la Empresa los suministrará gratuitamente y los trabajadores se obligan a cuidarlos y a mantenerlos limpios. La Em-

presa tendrá derecho a cobrar al trabajador los uniformes que este extravié o deteriore por abuso. La dotación inicial será de 4 juegos que serán repuestos a medida que se deterioren.

Para aquellos trabajadores a quienes la Empresa no exija el uso de uniformes, los mismos les serán vendidos por la Empresa a mitad de precio, en número no superior a tres juegos por año. Igual disposición se aplicará a quienes deseen aumentar su dotación inicial de uniformes.

Los uniformes suministrados gratuitamente serán usados por los trabajadores solo mientras estén sirviendo en su trabajo.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA

### I M P R E S O S

La Empresa conviene en entregar al Sindicato trescientos ejemplares impresos de la presente Convención Colectiva.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCERA

### RACIONALIZACION DEL TRABAJO

La Empresa y el Sindicato acuerdan que para una mejor organización la Empresa tendrá un respon-

sable de la planificación de personal que se encargará de ocupar a los trabajadores sobrantes esporádicamente de un departamento en otro departamento y otros trabajos, lo que será comunicado al Sindicato.

El Sindicato acepta que debido a la gran variedad de producciones temporales la Empresa podrá transferir temporalmente a los trabajadores de una sección a otra, cuando así lo considere necesario para la mejor racionalización del trabajo. El trabajador podrá exigir que se le reintegre a su puesto de trabajo anterior cuando finalizan las causas que motivaron su traslado.

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA CUARTA

#### P R O D U C T I V I D A D

El Sindicato velará porque sus afiliados mejoren el ritmo de trabajo, la eficiencia, la calidad y la productividad. La Empresa informará al Sindicato y a los obreros los índices de productividad que se obtengan en cada actividad; estos índices que son medidos en una forma científica indican la meta esperada de productividad y la obtenida realmente en cada sector de la Fábrica.

Para los efectos de esta cláusula la Empresa someterá oportunamente los sistemas y reglamentos para medir la productividad, elaborados por ella, al Ministerio de Trabajo para su aprobación.

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA

##### CLASIFICACION DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

La Empresa y el Sindicato convienen en que se establezca el sistema propuesto de clasificación científica de cargos bajo las siguientes pautas:

a) Previo estudio de los factores que intervienen en cada puesto, estos se clasificarán e incorporarán al sistema de clasificación, el cual contendrá la nomenclatura de cada clase de puesto de trabajo, la definición de los respectivos deberes y responsabilidades y los requisitos mínimos para desempeñarlo.

b) El sistema de retribución de cada puesto de trabajo se hará con base al principio de igual salario para igual trabajo con el debido reconocimiento a la antigüedad de servicios.

c) En caso de que al implantar el sistema de clasificación, la remuneración de un trabajador fuere superior a la que corresponda según el puesto de tra-

bajo que desempeña actualmente, la Empresa sin bajar el nivel de remuneración del trabajador, tratará de colocarlo en otro puesto de trabajo que sea cónsono con el nivel de remuneración que devengue. En los casos excepcionales que resulten, o sean aquellos en que el trabajador no desee ser transferido o no puede ser transferidos por no tener las aptitudes y calificaciones necesarias, la Empresa no le rebajará el sueldo pero las partes convienen y aceptan que éstos casos excepcionales están sobrepagados.

d) Cuando ocurran cambios de orden técnico o administrativos en el desempeño de un puesto de trabajo que modifiquen substancialmente la valoración original del puesto de trabajo, la Empresa procederá a reclasificar el puesto de trabajo.

e) Cuando las necesidades lo exijan la Empresa podrá asignar a un empleado a puestos de trabajo no incluidos en la clasificación, en forma temporal y hasta tanto se lleven a efecto los reajustes en el sistema de clasificación.

f) La Empresa y El Sindicato se comprometen a iniciar cuanto antes el estudio de la clasificación de puestos de trabajos la cual entrará en vigor el 1o. de noviembre de 1973.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA

### SALARIOS

Los salarios podrán pactarse por unidad de tiempo (quincena, semana, día, hora) y por tarea. Sin embargo las partes convienen en que no se podrá hacer ningún cambio en la forma de remuneración de los trabajadores sin el consentimiento del trabajador y tratándose de trabajadores sindicalizados sin el consentimiento del Sindicato.

En caso de que la Empresa así lo estimara conveniente y previo acuerdo con el Sindicato los salarios se pagarán por medio de cheque de acuerdo con lo estipulado en el Artículo 151 del Código de Trabajo.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉPTIMA

### AUMENTO DE SALARIOS

La Empresa y el Sindicato acuerdan que los aumentos generales de salarios durante la vigencia de esta Convención Colectiva serán como sigue:

#### 1o. EN EL AÑO 1972

a) El 1o. de noviembre de 1972, un aumento general del salario vigente a esa fecha a todos los trabajadores permanentes de la Empresa como sigue:

Para los que devengan salarios inferiores de B/.054 inclusive por hora: B/.002 por hora;  
Para los que devengan salarios arriba de B/.055 por hora: B/.003 por hora.

b) Además se concederá, efectivo el 1o. de noviembre de 1972, los aumentos que como compensación por la eliminación y terminación definitiva de los recreos se acordó en la Cláusula Décimo Novena de esta Convención que son como sigue:

- 1 Para los salarios inferiores de B/.039 por hora:  
2 centésimos por hora;
- 2 Para los salarios entre B/.040 hasta B/.054 por hora inclusive  
3 centésimos por hora;
- 3 Para los salarios entre B/.055 hasta B/.069 por hora inclusive  
4 centésimos por hora.
- 4 Para los salarios arriba de B/.070 por hora:  
5 centésimos por hora.

#### 2o. ES EL AÑO 1973

a) El 1o. de mayo de 1973 un aumento general de 3% no inferior a 2 centésimos por hora sobre el salario devengado por los trabajadores permanentes de la Empresa que tengan un mínimo de 6 meses de servicios a esa fecha.

b) El 10. de noviembre de 1973. aumento de salarios individuales a los trabajadores permanentes de la Empresa que según el sistema de valorización de puestos de trabajo adoptado por la Gerencia de la Empresa, de acuerdo con la cláusula trigésima quinta, estén a esa fecha percibiendo salario que se encuentren por debajo del mínimo correspondiente al puesto de trabajo que desempeñan.

### 30. EN EL AÑO 1974

El 10. de noviembre de 1974, un aumento general de salario de 3% sobre el salario de los trabajadores permanentes de la Empresa que tengan un mínimo de 6 meses de servicio a esa fecha. No obstante, si en esa fecha se compruebe con cifras oficiales de la Contraloría General que el costo de la vida en la República de Panamá ha aumentado en un porcentaje mayor al estipulado en el párrafo anterior y por otra parte las condiciones económicas de la Empresa lo permiten, el porcentaje de aumento de salario se ajustará en forma tal que se equipare con el porcentaje de aumento en el costo de la vida.

Parágrafo: 1) Para determinar los aumentos que corresponden en cifras absolutas las partes convienen en que cuando al determinar el porcentaje de

aumento la fracción decimal es menos de 5, se rebajará la fracción y cuando es de 5 o más se aumentará.

Parágrafo: 2) El Sindicato y la Empresa acuerdan y aceptan que los aumentos previstos en esta cláusula para el año 1973 solo se harán efectivos cuando la Empresa logre obtener que las autoridades, al igual que se hizo en el año 1972, le permitan obtener a precios razonables toda la materia prima que la Empresa requiera para cubrir el programa de fabricación necesario para poder suplir la totalidad de los requerimientos nacionales de leche en polvo KLIM, VITALAC, y ORQUIDEA. Para estos efectos la Empresa mantendrá informado al Sindicato de las gestiones que haga ante las autoridades respectivas.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OCTAVA

#### FOMENTO DEL AHORRO

La Empresa y el Sindicato colaborarán para fomentar entre los trabajadores el hábito del ahorro y realizarán aquellas campañas y proyectos que se acuerden

## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

La Empresa y el Sindicato han convenido en reformar el Reglamento Interno de Trabajo que actualmente rige en la Empresa, de conformidad con los artículos que a continuación se transcriben:

## ARTÍCULO 1o.

El siguiente reglamento interno de trabajo regula los asuntos relacionados con el personal de la Fábrica de la Cía. Chiricana de Leche, S. A., que en adelante se denominará el Empleador.

## ARTÍCULO 2o.

Para los efectos de este reglamento se entiende por:

a— EL EMPLEADOR: La Fábrica a que se refiere el artículo anterior.

b— TRABAJADOR: Toda persona física que preste sus servicios materiales o intelectuales o de ambas clases al Empleador en virtud de un contrato de trabajo.

## ARTÍCULO 3o.

Antes de ser admitido como empleado, todo aspirante deberá llenar una solicitud de empleo en la que se especifican los siguientes datos:

Nombre completo, sexo, nacionalidad, número de cédula de identidad personal, número de credencial de la Caja de Seguro Social, domicilio actual, edad, lugar de nacimiento, estado civil, nombre del cónyuge si es casado, nombre y edad de las personas que dependen económicamente del solicitante y que viven con él; nombre de los patronos anteriores con identificación de las labores que realizaba, el tiempo que trabajó para cada uno de ellos y las razones que motivaron su salida y si padece de alguna incapacidad o enfermedad crónica.

## ARTÍCULO 4o.

Todo los trabajadores firmarán sus contratos de trabajo en dos ejemplares de los cuales conservará uno cada parte contratante:

Es obligación del trabajador acompañar al contrato de trabajo un certificado de examen de salud expedido por profesionales competentes o por quien la autoridad designe. Estos certificados los obten-

drán los trabajadores, gratuitamente, de acuerdo — con lo establecido en el Artículo 289 del Código de Trabajo.

#### ARTÍCULO 5o.

Los contratos de trabajo escrito pueden ser de las clases o modalidades permitidas por el Código de Trabajo y sujetas a las disposiciones respectivas.

#### ARTÍCULO 6o.

Es cláusula entendida en todo contrato que la Compañía usará los servicios de los trabajadores en cualesquiera labores compatible con sus aptitudes y siempre que sean análogas, complementarias o conexas con aquellas para cuya ejecución fue contratado, en los términos establecidos en la Convención Colectiva.

### TRABAJADORES DE TEMPORADA

#### ARTÍCULO 7o.

El Empleador notificará oficialmente, con 15 días de anticipación por lo menos, por medio de un tablero colocado a la entrada de la Fábrica de la fecha de iniciación de las temporadas de producción.

Los trabajadores de temporada, una vez notificada la iniciación de la temporada, deberá presentarse en

la oficina del Superintendente o Jefe de Personal para presentar su certificado de salud y demás requisitos de admisión usuales. Al mismo tiempo se les notificará la fecha exacta en que deberán presentarse a trabajar.

#### ARTÍCULO 8o.

Únicamente serán remuneradas las jornadas de trabajo cuya asistencia pueda comprobarse con las horas de entrada y salida marcadas por el reloj marcador o por persona debidamente autorizada por la Gerencia para marcar las tarjetas de asistencia respectivas.

Queda estrictamente prohibido que personas no autorizadas expresamente por la Gerencia hagan anotaciones o apuntes en las tarjetas de asistencia.

#### ARTÍCULO 9o.

Las jornadas de trabajo comienzan y terminan en el departamento respectivo donde el operario trabaja y a la hora señalada en el turno respectivo.

#### ARTÍCULO 10o.

El trabajador solo podrá dejar de concurrir a sus labores por enfermedad, por calamidad doméstica comprobada o por permiso previo y escrito del en-

cargado del taller o sección o de su sustituto. Cuando el trabajador falta al trabajo por causa de enfermedad debería notificar lo más pronto posible su ausencia al encargado del taller o sección o a su sustituto y deberá presentar el correspondiente certificado médico.

#### ARTÍCULO 11o.

Los domingos y días de fiesta nacional el trabajo se reducirá a lo imprescindible y queda reglamentado como sigue:

Los trabajadores convienen en trabajar los domingos y días de fiesta nacional, cuando se los exija así el Empleador, de acuerdo con las exigencias inherentes a la industria agropecuaria. Aquellos trabajadores que trabajen el domingo, para compensar este día se les dará un período integro de veinticuatro (24) horas consecutivas de descanso en día distinto.

#### ARTÍCULO 12o.

Las horas extras serán permitidas por la evidente urgencia o necesidad de realizarlas y serán únicamente pagadas cuando éstas hayan sido pedidas, autorizadas por la Gerencia o el que lo reemplace o su representante en el taller o sección respectiva, o

por su sustituto. Estas horas serán pagadas de acuerdo con la Ley en vigor.

#### ARTÍCULO 13o.

El descanso en días de fiesta o duelo nacional se remunerará como si fuera jornada ordinaria de trabajo.

#### ARTÍCULO 14o.

El trabajo en días de fiesta o duelo nacional o domingo se pagará con los recargos establecidos por la ley.

#### ARTÍCULO 15o.

Los salarios serán convenidos libremente entre el Empleador y el trabajador de acuerdo con la cantidad y calidad del trabajo y no podrá ser inferior a los salarios mínimos que se fijen de conformidad con las prescripciones del Código de Trabajo.

#### ARTÍCULO 16o.

Los salarios podrán pactarse por unidad de tiempo (quincena, semana, día y hora) y por tarea.

#### ARTÍCULO 17o.

Los pagos de salarios pactados por hora, o por tarea se harán los sábados de cada semana a partir de

las 7:00 a.m. en las oficinas del Empleador. Para los efectos anteriores el período semanal se computará de jueves a miércoles de cada semana.

Los pagos de salarios, pactados por quincena, se harán los días quince y último de cada mes en las oficinas del Empleador.

## HIGIENE, SALUD Y SEGURIDAD

### ARTÍCULO 18o.

Cada trabajador tiene la obligación de cumplir al pie de la letra todas las instrucciones que sobre higiene, salud y seguridad imponga el Empleador para prevenir accidentes y proteger la vida y salud de todos los operarios y los consumidores de los productos elaborados por la fábrica.

Cada trabajador deberá cumplir estrictamente con las instrucciones que se le impartan en este sentido.

### ARTÍCULO 19o.

Para suministrar los primeros auxilios en caso de accidentes de trabajo, la Compañía mantiene en el laboratorio y en cada departamento un botiquín. Es deber del trabajador que haya sufrido un accidente pedir el primer auxilio. De cada accidente sufrido se levantará el acta correspondiente.

En caso de sufrir cualquier riesgo profesional el Trabajador está en la obligación perentoria de dar inmediatamente aviso a la Empresa o a su jefe inmediato y a la autoridad competente, salvo el caso de fuerza mayor y otro impedimento debidamente comprobado. Si el trabajador no cumpliera con la obligación a que se alude, perderá todo derecho a reclamar a la Compañía o a institución aseguradora por concepto de las agravaciones o complicaciones sobrevenidas por falta de asistencia oportuna.

### •ARTÍCULO 20o.

Cada mes o cuando sea considerado necesario por la Gerencia, todos los operarios, de la fabricación y manipulación de alimentos, serán requeridos a someterse a un examen de salud y solicitar un certificado médico. Este certificado será expedido por el Seguro Social o cualquier médico que desempeñe un cargo remunerado por el estado, quienes lo deberán extender gratuitamente. En los casos en que se exija más de un certificado dentro de un mes la Empresa reconocerá el tiempo requerido para la obtención del certificado.

#### ARTÍCULO 21o.

Será obligado a retirarse el trabajador cuya presencia en la fábrica sea perjudicial para la higiene y seguridad en la misma, o porque esté sufriendo de enfermedades infecciosas (artículo 126 Numeral 9 del Código de Trabajo) o incapacidad mental o física, (artículo 213-Acápito B, Numeral 4 del Código de Trabajo).

#### ARTÍCULO 22o.

Los trabajadores de los departamentos en que la Gerencia exija el uso de uniformes están obligados a trabajar con los uniformes especiales que les suministrará gratuitamente el Empleador.

#### ARTÍCULO 23o.

Los trabajadores están obligados a conservar limpios los servicios sanitarios, comedores y áreas comunes.

#### ARTÍCULO 24o.

Los trabajadores permanentes que gozan de horarios especiales concedidos por el Empleador para realizar estudios, están obligados a solicitar la renovación de la autorización de los horarios es-

peciales al inicio de cada ciclo escolar y deben presentar periódicamente a la Gerencia los comprobantes de asistencia a clase y las calificaciones que obtengan.

### TRABAJOS DE MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

#### ARTÍCULO 25o.

En lo referente al trabajo de mujeres y menores de edad se cumplirán las prescripciones del Título •III del Capítulo II del Código de Trabajo.

### QUEJAS Y PETICIONES

#### ARTÍCULO 26o.

Todas las quejas que ocurran, seguirán el procedimiento descrito en la cláusula correspondiente en la Convención Colectiva.

Las peticiones en general se harán por escrito y se presentarán a la Gerencia, por intermedio del Superintendente o Jefe de Personal quien la estudiará y resolverá en el tiempo que cada caso requiera.

#### ARTÍCULO 27o.

Los trabajadores están obligados a dar aviso inmediato al Empleador o sus representantes, de cualquier hecho que pueda causar daño o perjuicio a la seguridad de la Empresa y de las personas que en ella trabajen.

#### ARTÍCULO 28o.

Para visitar la fábrica, es necesario un permiso especial y ser acompañado por el Gerente o su substituto; por lo tanto, los porteros y los trabajadores están obligados a negar cortésmente la entrada a la fábrica a personas que no sean empleados de la Compañía, en todo caso deberán indicarles que se dirijan a la oficina donde serán debidamente atendidos.

Los trabajadores no podrán recibir visitas (de cortesía) durante las horas de trabajo.

#### ARTÍCULO 29o.

Los trabajadores están obligados a cumplir con el reglamento; trabajar diligentemente y observar en todo respecto, buena conducta. Debe ser respetuoso con sus superiores y debe existir coopera-

ción y mutuo respeto. Deberán respetar la moral pública y no actuar de manera que ella sufra menoscabo en el menor grado.

#### ARTÍCULO 30o.

El trabajador que se presentase en estado de embriaguez no será admitido en la fábrica y se considerará como una falta grave.

#### ARTÍCULO 31o.

Los trabajadores comenzarán y terminarán puntualmente a las horas fijadas. Los talleres y demás dependencia deberán desocuparse a más tardar a los cinco minutos después de que los trabajos hayan terminado. Los trabajadores que quieran retirarse antes de la hora determinada debido a enfermedad, o cualquier circunstancia ineludible, debe obtener permiso del encargado del taller o sección o de su sustituto.

#### ARTÍCULO 32o.

Cada trabajador atenderá con el mayor cuidado las máquinas que se le hayan confiado y las limpiará y aceitará regularmente según las instrucciones establecidas. Está estrictamente prohibido lim-

piar o reparar una máquina en movimiento. En caso de que la máquina no trabajase bien, el operario que la atiende tiene la obligación de informar inmediatamente al encargado del taller o sección.

#### ARTÍCULO 33o.

Cada trabajador estará en la obligación de ejecutar su trabajo de acuerdo con las normas de orden técnico y administrativo que el patrono o su representante en la dirección de los trabajos le indique para obtener la mayor eficacia, control y rendimiento en las labores que se están realizando. Entre estas normas se consideran específicamente incluida la obligación del trabajador de rendir, cuando así le sea exigido por el patrono o su representante un informe escrito del trabajo realizado y el tiempo empleado en la ejecución de cada obra distinta.

#### ARTÍCULO 34o.

Está prohibido lo siguiente dentro de la Fábrica:

1.—Dejar el lugar de trabajo de cada uno o pasar a otra sección sin permiso del jefe del departamento o quien lo reemplace.

2—Poner una máquina o motor en movimiento o accionar interruptores eléctricos sin la debida orden.

3—Hacer reparaciones a máquinas importantes o hacer cambios en las máquinas sin haber obtenido antes el consentimiento del Mecánico Jefe o del Encargado del taller o sección o de la Gerencia.

4—Introducir nuevos procedimientos o hacer cualquier cambio en las instrucciones vigentes o rutinas, sin autorización especial de la Gerencia o quien la represente.

5—Hacer o reparar cosas privadas sin el debido permiso.

6—Llevarse sin permiso cualquier cosa. La portería está obligada, previa autorización del Gerente o quien lo reemplace a hacer controles.

7—Vender cosas sin la anuencia de la Gerencia.

8—Tomar bebidas alcohólicas durante las horas de trabajo.

9—Comer durante las horas de trabajo.

10—Lavarse en otros lugares fuera de los permitidos.

11—Fumar en la Fábrica o en otros lugares fuera de los que son permitidos.

12—Ejecutar en general, actos que causen molestias a los trabajos de los demás.

13—Pegar letreros o cosas parecidas fuera de los lugares destinados para este efecto o distribuir impresos.

14—Hacer colectas y rifas.

15—Hacer cualquier otra cosa además de lo mencionado, que perturbe el orden y la tranquilidad de la Fábrica.

A la infracción de cualquiera de estas prohibiciones se aplicarán las sanciones que se detallan en el ordinal b y c del Artículo siguiente de este Reglamento.

#### DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

##### ARTÍCULO 350.

Se establecen cuatro clases de sanciones disciplinarias que podrán ser impuestas por los representantes del Empleador:

a) Amonestación Verbal.

b) Amonestación Escrita.

Estos se aplicarán cuando el trabajador cometa alguna falta leve a las obligaciones que le imponga el Contrato de Trabajo y este Reglamento.

c) Suspensión del trabajo sin goce del salario, que se aplicará hasta por tres días en los casos previstos por este Reglamento.

d) Despido, que aplicará en los casos determinados en el Código de Trabajo, en cuya hipótesis se entenderá que se realizan sin responsabilidad para el Empleador.

##### ARTÍCULO 360.

Fuera de las previstas en otros artículos de este Reglamento, son causales que darán lugar a la suspensión de trabajo sin goce de salario, hasta por tres días;

a—Cuando el trabajador pida y obtenga licencia para acudir a una diligencia judicial; para presentarse a examen o recibir tratamiento médico o ejercitar los demás derechos y obligaciones análogas determinadas por la ley y se le compruebe que ha abusado de la licencia concedida, prolongandola innecesariamente, en menoscabo de la disciplina y de la buena marcha de la Fábrica.

b—Cuando el trabajador infrinja algunos de los deberes o prohibiciones que enumeran los artículos 126 y 127 del Código de Trabajo.

#### ARTÍCULO 37o.

Se establecen las siguientes sanciones para las ausencias injustificadas:

Por ausencia dentro de un mismo mes:

- a) Por la primera ausencia, amonestación.
- b) Por la segunda ausencia, suspensión sin goce de salario hasta por tres días.
- c) Si la ausencia sin permiso del Empleador o sin causa justificada caen dentro de lo establecido por el Ordinal A, Numeral 11 del Artículo 213 del Código de Trabajo, darán lugar al despido.

#### ARTÍCULO 38o.

Se establecen las siguientes sanciones por llegadas tardías injustificadas dentro de un mismo mes:

- a) La primera vez; el trabajador será amonestado verbalmente.
- b) La segunda vez; el trabajador será amonestado por escrito.
- c) La tercera vez; se le sancionará con suspensión de trabajo sin goce de salario hasta por el término de tres días.

#### ARTÍCULO 39o.

Está entendido que las medidas disciplinarias que se apliquen lo serán después de haber oído al trabajador y a los compañeros de trabajo.

#### COMITE DE EMPRESA

#### ARTÍCULO 40o.

En la Fábrica funcionará un Comité de Empresa constituido de modo paritario, con dos representantes del empleador nombrados por el Gerente de la Fábrica y dos trabajadores sindicalizados designados anualmente por el Sindicato que opera en la Fábrica.

#### ARTÍCULO 41o.

Los primeros miembros del Comité de Empresa serán los siguientes:

POR EL SINDICATO	POR EL EMPLEADOR
Luis A. Atencio	Luis A. Taylor
Eladio Saldaña	Hansuedi Knüsel

#### DISPOSICIONES FINALES

#### ARTÍCULO 42o.

El presente reglamento se presumirá conocido por todos los trabajadores de la Compañía y desde la vi-

gencia del mismo será de observancia obligatoria para ellos.

#### ARTÍCULO 43o.

El presente reglamento comenzará a regir 15 días después de haber sido puesto en conocimiento de los trabajadores, una vez aprobado por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

#### CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA

##### MODIFICACION EN LA CONVENCION COLECTIVA

Se establece la posibilidad de modificar la presente Convención en las situaciones que puedan ocurrir improvisadamente, para la cual ambas partes, en primer término, tendrán que estar de acuerdo en que se justifica la modificación.

En caso de que una de las partes no esté anuente en el hecho de la modificación, ninguna de ellas tendrá ocasión para obligar a la otra a hacerlo. En caso de que ambas partes estén de acuerdo en el hecho de la modificación, se iniciará la discusión del fondo o lo sustantivo de la modificación únicamente.

La parte contraria a la que aspira a conseguir el fondo o lo sustantivo de la modificación no podrá contraponerse otra modificación distinta, solamente podrá hacerlo sobre la cláusula de que se trate.

#### CLÁUSULA CUADRAGÉSIMA PRIMERA

##### DURACION

La Presente Convención Colectiva de trabajo comenzará a regir a partir del 1o. de noviembre de 1972 y tendrá una duración de tres años que expira el 31 de octubre de 1975.

Las partes convienen que las negociaciones para la próxima Convención Colectiva se iniciarán el 1o. de junio de 1975, sin que este signifique que se acorta en forma alguna el plazo de vigencia pactado en el primer párrafo de esta cláusula.

---

IMPRESO EN LOS TALLERES DE  
INDUSTRIAL GRAFICA. S. A.  
PANAMA, R. DE P.  
1973

---