

*Contrato Colectivo
de Trabajo*

883
'co

*Indicato
Empleados
cio de Panamá
esa Comercial
Almacen Garbo, S. A.*

CAPITULO I

Partes en la Convención

CLAUSULA N° 1.—Son partes de esta Convención Colectiva de Trabajo:

- a) La Empresa Comercial ALMACEN GARBO, S. A., con dirección en la Avenida 7a. Central N° 17-83, representada por el señor Gerente Rafael Esses, con su correspondiente Personería Jurídica, quien en adelante se llamará LA EMPRESA.
- b) El Sindicato Unión de Empleados de Comercio de Panamá, con dirección en Calle Colón 13-81, representante de los intereses de los empleados de comercio a que se refiere la presente Convención, quien en adelante se llamará EL SINDICATO.

CLAUSULA N° 2.—Las partes contratantes se reconocen recíprocamente la personería jurídica de que disfrutan para administrar sus propios intereses, entendiéndose para el cumplimiento de esta Convención Colectiva de Trabajo, por trabajador y empleador, a las personas o entidades que menciona el Código de Trabajo.

CAPITULO II

Aplicación del Contrato

CLAUSULA Nº 3.—La Empresa continuará con la plena administración y dirección de sus operaciones, sin otras limitaciones que las que establezcan las leyes y la presente Convención.

CLAUSULA Nº 4.—La Empresa y el Sindicato convienen en los términos y cláusulas de la presente convención colectiva de trabajo sean obligatoriamente aceptadas y aplicadas en la Empresa.

CLAUSULA Nº 5.—La Empresa conviene en reconocer exclusivamente como la Asociación representativa sindical a los trabajadores sujetos a la presente convención a la Unión de Empleados de Comercio de Panamá. En consecuencia cualquiera sea su carácter, que pretenda representar total o parcialmente a los trabajadores. Salvo que con posterioridad a esta Convención se establezca o se constituya otro sindicato caso en la cual derimirá el conflicto la Dirección General de Trabajo, Artículos 345 y 346 del Código de Trabajo.

Cualquiera violación al respecto será considerada como práctica desleal y contraria a la ética de las relaciones obrero-patronales.

CLAUSULA Nº 6.—La Empresa mantendrá en vigencia todas las condiciones de trabajo y mejoras de las cuales vienen disfrutando los trabajadores aún cuando éstas no estén comprendidas en esta Convención Colectiva.

CLAUSULA Nº 7.—Las partes se obligan a cumplir de buena fe las disposiciones de la presente convención colectiva y abstenerse de toda medida que pueda dificultar, impedir o demorar su ejecución.

CLAUSULA Nº 8.—La Empresa y el Sindicato convienen en cumplir estrictamente en todas sus partes, esta Convención Colectiva de Trabajo.

CLAUSULA Nº 9.—Esta Convención colectiva de trabajo es aplicable y comprende todo el personal que labora en la Empresa GARBO, S. A., excepto el personal de oficina, Gerente, Subgerentes, Jefe de Personal y Representante de Ventas.

CAPITULO III

Vacantes y Ascensos

CLAUSULA Nº 10.—Al ocurrir o crearse un nuevo puesto, el sindicato proporcionará dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación que en tal sentido le haga la Empresa, una terna

Handwritten notes: "Sindicato de Comercio", "Sindicato de Comercio de Trabajo", "Panamá - antiguo", "112259"

Handwritten notes: "SPA", "331.883", "C 62700", "[19-...]"

Vertical handwritten notes on the right margin: "Cesar Mantua", "Alma Garcia"

de candidatos idóneos para cubrir la vacante o el nuevo puesto. La terna que presente el Sindicato junto con la que envíe el Servicio Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social conforme al artículo 25 del Código de Trabajo, y el o los candidatos que la Empresa señale formarán el grupo de candidatos elegibles que servirá de base para que la Empresa escoja la persona que debe ser nombrada.

Lo anterior no tendrá aplicación cuando haya dentro del personal de la Empresa un trabajador capacitado para ocupar la vacante o el nuevo puesto, ni cuando se trate de personal administrativo. La Empresa tomará en consideración la opinión del Jefe de Personal o la del o los representantes del Sindicato capacitados para calificar el reemplazo recomendado, pero la clasificación final y el empleo, en todos los casos, serán a juicio de la Empresa.

PARAGRAFO.—Entendiéndose por EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS aquellos que directa o indirectamente ejerzan funciones relacionadas con la administración o la dirección de la Empresa.

CAPITULO IV

Representantes Sindicales en la Empresa

CLAUSULA N° 11.—La Empresa, previa petición entre las partes, brindará las facilidades del caso a la Comisión del Sindicato, no mayor de tres (3) miembros, con el fin de que dicha comisión revise trimestralmente, la efectividad de esta convención en la Empresa.

CLAUSULA N° 12.—La Empresa reconoce la representación del Sindicato, en su establecimiento, conforme a la norma contenida en el artículo 371 del Código de Trabajo. Cualquier cambio será notificado por el Sindicato a la Empresa por escrito. La Empresa, cuando lo estime conveniente, consultará a los representantes sobre cualquier materia que sea conveniente para la buena marcha de ésta, como también para resolver y mejorar las relaciones humanas entre obreros y empleadores. Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa atenderá con todo interés las sugerencias que le hagan los representantes con el objeto de cooperar con las ideas antes mencionadas siempre y cuando no sean incompatibles con las funciones atribuidas al Comité de Empresa.

Licencias Sindicales

CLAUSULA N° 13.—El tiempo que utilicen en comisiones y misiones sindicales los

miembros de la junta directiva del Sindicato, constituyen licencia. Estas licencias las otorgará la Empresa en la forma y por el tiempo señalado por el Código de Trabajo. La Empresa pagará el salario básico de los miembros de la junta directiva del Sindicato por el tiempo que utilicen en comisiones y misiones representando a` Sindicato hasta por un total de dieciséis (16) horas mensuales.

El Sindicato comunicará en cada caso por escrito a la Empresa el tiempo que usará el miembro de la directiva en cada misión.

CAPITULO V

Aprendices

CLAUSULA Nº 14.—No podrán ser aprendices los jóvenes menores de 16 años.

CLAUSULA Nº 15.—Se tendrán como aprendices a los que inicien su aprendizaje en cualquier posición de las ramas de la Empresa.

CLAUSULA Nº 16.—El número de aprendices no podrá ser mayor de cinco (5) por ciento de la totalidad de los trabajadores de cada Empresa que en ella presten sus servicios.

Si hubieren menos de veinte (20) trabajadores del oficio de que se trate, podrá haber, no obstante, un aprendiz.

CAPITULO VI

Reglamento Interno de Trabajo

CLAUSULA Nº 17.—Este Reglamento Interno de Trabajo, elaborado por GARBO, S. A., establecimiento comercial establecido de acuerdo con las leyes de la República de Panamá, con sus oficinas principales en la ciudad de Panamá, situadas en la Ave. Central 17-83, se pone en conocimiento de los trabajadores con el fin de precisar las condiciones obligatorias a que deben sujetarse tanto la Empresa como los trabajadores con motivo de la ejecución de las labores o prestación concreta del trabajo y comprende las reglas técnicas y administrativas necesarias para la buena marcha de la Empresa, como también las relativas a higiene, seguridad y disciplina en la realización de las labores.

1.—Para los efectos de este Reglamento, se entiende por:

- a) *Empresa o Empleador*: La entidad jurídica a que se refiere el artículo anterior.
- b) *Trabajador*: Toda persona que preste sus servicios materiales o intelectuales o ambas clases a la Empresa en virtud de contrato de trabajo.

c) *Representantes de la Empresa:* La Empresa estará representada en sus relaciones laborales por el Presidente o el Gerente, quien tendrá respecto a los trabajadores la misma autoridad que la Empresa, pudiendo el Representante de la Empresa aplicar las correcciones disciplinarias que este Reglamento establece, dictar las instrucciones necesarias para obtener el mayor rendimiento en el trabajo, de acuerdo con las Leyes vigentes y las presentes disposiciones reglamentarias.

2.—La Empresa GARBO, S. A., se dedicará a la venta de mercaderías secas, juguetes, artículos del hogar, calzados y muebles.

3.—Las personas que deseen obtener colocación en este establecimiento comercial, deberán llenar los requisitos que a bien señalan los representantes de la Empresa.

Jornadas de Trabajo:

La jornada de trabajo, su duración y división, serán las que se indiquen en los contratos individuales comprendidos en los siguientes turnos:

	TURNO A	
LUNES:	8:30 a.m. a	12:30 p.m.
	2:00 p.m. a	6:30 p.m.
	TURNO B	
LUNES	9:00 a.m. a	6:00 p.m.
	2:00 p.m. a	6:00 p.m.
VIERNES		
SABADOS	8:30 a.m. a	6:30 p.m.
	9:00 p.m. a	6:00 p.m.

5.—El pago de todos los sueldos y salarios se hará mediante los descuentos previos señalados por las leyes y los tribunales de Justicia de la República de el trabajador que creyere que se ha cometido error u omisión en la entrega de su sueldo, salario o jornal, lo hará saber directamente a la persona señalada por la Empresa, quien estará obligada a mostrarle el método usado en la extracción de su cuota y las autorizaciones recibidas para ellos o señaladas en las leyes, resolviendo el caso a la mayor brevedad posible.

PARAGRAFO: Sólo se autorizarán vales, pagos parciales y adelantos sobre las vacaciones en casos especiales y a juicio del representante de la Empresa.

6.—El pago de los salarios de los trabajadores se efectuará en el establecimiento

de la Empresa los días viernes de cada quincena por medio de sobres. Cuando el pago tenga que verificarse en un día feriado, se hará el día inmediatamente anterior.

El salario deberá pagarse en dinero de curso legal en la parte estipulada en dinero que por lo menos deberá corresponder íntegramente al mismo fijado por la Ley. Artículo 141 del Código de Trabajo.

Sin embargo se podrá pagar el salario mediante cheque en cualquiera de los siguientes casos:

- a) Tratándose de personal de oficina siempre que el cheque se entregue en horas en que el respectivo banco se encuentre abierto y se den facilidades para cambiarlo dentro del período de trabajo;
- b) Cuando así se acuerde en una convención colectiva.

7. HIGIENE Y SEGURIDAD:

~~Los trabajadores deben acatar las siguientes normas:~~

Los trabajadores deben presentarse puntualmente a ejecutar sus labores en perfectas condiciones físicas y mentales, en aceptable aspecto de aseo y someterse a exámenes médicos periódicos en cualquier momento que lo

estime necesario la Empresa o cuando así lo ordenen las autoridades sanitarias del país;

b) Es obligación de los trabajadores usar el uniforme que ha dispuesto la Empresa;

c) Los trabajadores procurarán tener limpio el lugar en donde ejecuten sus labores, lo mismo harán con el equipo, trastos, utensilios, enseres y demás útiles que empleen.

d) Todos los trabajadores están en la obligación de prestar auxilio en casos de siniestros o emergencias imprevisibles, de acatar las medidas de seguridad e higiene que ponga en vigencia la Empresa a fin de evitar accidentes o enfermedades, a la vez de procurar así el mayor y más eficaz funcionamiento de la misma. Las disposiciones que dicten las autoridades respectivas, serán de estricto cumplimiento. Todo accidente de trabajo debe ser notificado inmediatamente al empleador o a su representante en la oficina de la Empresa a fin de que éste tome las medidas necesarias del caso para prestar la debida atención legal que el caso amerite.

Las trabajadoras deben

f) Cuidar y limpiar los lugares o Departamentos donde desempeñe las funciones o labores ~~el trabajador~~.

DERECHOS Y DEBERES:

8.—Son derechos y deberes del trabajador:

a) Reclamar a la Empresa cuando tenga lugar el pago de vacaciones, preavisos, salarios y demás emolumentos a que tenga derecho según las leyes que rigan la materia;

b) Solicitar a la Empresa el estado de la cuenta de su sueldo, salario o jornal devengado o por devengar, el tiempo de servicios prestado o cualquier otro informe relativo al trabajo;

3) c) Cumplir estrictamente con sus deberes en todas las labores que le sean encomendadas;

A) d) Asistir a diario con puntualidad a su trabajo;

S) e) Acatar las órdenes del representante de la Empresa o de la persona autorizada;

e) f) Presentarse al trabajo en condiciones de aseo personal, lucidez mental y aptitud física;

7) g) Observar decencia, trato afable y buenas costumbres ante sus compañeros

de labores y público que se encuentre en el lugar de su trabajo. Las quejas del público pueden dar lugar a que éste sea sancionado con amonestación verbal o suspensión del trabajo sin derecho a sueldo, según las reincidencias;

h) Observar estrictamente las medidas preventivas de seguridad, protección e higiene que señale la Empresa;

i) Cooperar con la Empresa a fin de poner en conocimiento de la Inspección General de Trabajo, cualquier contingencia que afecte las relaciones obrero-patronales;

j) Mantener en condiciones de aseo, orden y buen funcionamiento las mercancías, muebles y todos los bienes de propiedad de la empresa;

k) Reponer las mercaderías vendidas en sus departamentos cuando éstas estén disponibles.

9.—El empleador o sus representantes podrán cambiar de puesto a cualquier trabajador dentro del establecimiento cuando lo considere conveniente para la buena marcha de la Empresa.

10.—PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES:

10) > Surtir los Dptos de mercancías a medida que éstas se p...

~~Indicaciones~~
Está prohibido a los empleados:

- 4) ✓ a) Ejecutar negocios particulares durante las horas de trabajo;
- 5) ✓ b) Ausentarse del lugar de trabajo sin causa justificada y sin permiso previo del Empleador;
- 6) ✓ c) Hacer dentro del establecimiento o durante el desempeño de sus funciones, apreciaciones de carácter político, electoral o religioso;
- 7) ✓ d) Servir cargos remunerados como empleado regular o irregular de la Administración Pública, exceptuando los que por mandato de la Ley sean obligatorios, los que en casos muy calificados autorice expresamente la Empresa;
- 8) ✓ e) Portar armas durante las horas de labores, salvo aquellos que por razón de sus cargos estén autorizados para llevarlas. Esta autorización será dada por el Empleador de conformidad con las disposiciones legales que rigen la materia;
- 9) ✓ f) Acudir al trabajo en estado de embriaguez o bajo cualquier condición análoga;
- 10) ✓ g) Acudir al trabajo sin el uniforme reglamentario otorgado por el emplea-

- dor. Los trabajadores que por razones especiales, duelo o gravidez no puedan cumplir con esta exigencia, requerirán un permiso especial de la Empresa;
- 11) ✓ h) Abandonar el puesto salvo en casos de ventas de productos mercancías a los clientes;
- 12) ✓ i) Discutir en voz alta dentro de la oficina; *o local de trabajo*
- 13) ✓ j) Comprar mercancías a los vendedores ambulantes que por alguna razón logren introducirse a la empresa con este propósito durante la jornada de trabajo;
- 14) ✓ k) Adoptar actitud o conducta incorrecta contraria a la moral y al buen nombre e interés de la empresa!
- 15) ✓ l) Usar o apropiarse indebidamente del equipo, útiles y materiales de propiedad de la empresa;
- 16) ✓ m) Hacer comentarios sobre la marcha de la Empresa con personas ajenas a ésta;
- 17) ✓ n) Mantener dentro de las oficinas, tanto en horas regulares como en horas extras, radios, tocadiscos o televisores; *salvo las autorizadas por la Empresa*
- 18) ✓ ñ) Hacer llamadas telefónicas de índole personal sin previo permiso o recibir

repetidas llamadas. Queda terminantemente prohibido efectuar llamadas telefónicas de larga distancia estrictamente personales;

(8) p) Las ~~obligaciones~~ y prohibiciones de los trabajadores señaladas en los artículos 106 y 127 del Código de Trabajo;

(9) 11.—La Empresa se compromete a sujetarse a las estipulaciones comprendidas en los artículos 128 y 138 del Código de Trabajo y en general a respetar todos los derechos que a los trabajadores concede la legislación social en vigor, a cambio de la cual se exigirá en la forma más estricta, que sean cumplidas las obligaciones y derechos a que a éstos imponen los artículos 116 y 127 del mencionado Código, así como los demás previstos por el presente Reglamento y por las normas legales aplicables.

12.—DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS:

Se establecen las siguientes medidas disciplinarias que podrán ser impuestas por el Representante de la Empresa: *Empleado a su*

- a) Amonestación verbal *o escrita;*
- b) Suspensión de labores sin goce de salario;
- c) Despido del trabajador, conforme a lo

dispuesto en el artículo 213 del Código de Trabajo.

13.—Sanciones disciplinarias por tardanzas injustificadas dentro de un mismo mes:

- a) Primera y segunda tardanza: amonestación verbal;
- b) Tercera tardanza: suspensión de un día de labores sin goce de salario;
- c) Cuarta tardanza: suspensión de dos días de labores sin goce de salario;
- d) Quinta tardanza: suspensión hasta por tres (3) días de labores sin goce de salario;
- e) Sexta tardanza: y en adelante, dentro de un mismo mes, suspensión hasta por tres (3) días de labores sin goce de salario.

14.—Sanciones disciplinarias por ausencias injustificadas dentro de un mes:

- a) Por la primera ausencia: amonestación;
- b) Por la segunda ausencia: suspensión por tres (3) días sin goce de salario;
- c) Si las ausencias sin permiso de la Empresa y sin causa justificada, se hacen dentro de lo establecido por el ordinal 11 del artículo 213 del Código de Trabajo, darán lugar a despido sin responsabilidad para la Empresa.

15.—Las justificaciones que se refieran a los anteriores artículos de sanciones disciplinarias, deberán presentarse al empleador o a quien haga sus veces dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes al momento en que se cometió la falta. Las que se presenten después de este término no serán aceptadas; pero antes de aplicar alguna sanción se oirá al interesado.

CAPITULO VII

Jornada de Trabajo

CLAUSULA N^o 18.—La jornada de trabajo tendrá como duración las que señala en sus disposiciones relativas al Capítulo III del Código de Trabajo. El Reglamento Interno de Trabajo fijará las horas de entrada y salida de los trabajadores y los períodos para tomar sus alimentos.

La Empresa, de tiempo en tiempo, le asignará a cada uno de los trabajadores la jornada que tendrá que prestar.

PARAGRAFO: El Sindicato conviene en que los trabajadores servirán horas extraordinarias cuando por exigencias momentáneas de la Empresa o por cualquier otra circunstancia así lo requiera, en la forma y en las restricciones señaladas en el Código de Trabajo.

CLAUSULA N^o 19.—Los trabajadores están obligados a desempeñar el servicio contratado bajo la dirección de la Empresa, a cuya autoridad están sometidos en todo lo concerniente al trabajo, debiendo ejercitar éste con el cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenientes. A tal efecto, el Sindicato, consciente no sólo de sus derechos sino también de sus deberes y obligaciones se compromete a instruir a los trabajadores de tales deberes y obligaciones para con la Empresa.

PARAGRAFO: La Empresa debe presentar a los trabajadores todos los funcionarios que tengan jefatura y cuales son sus atribuciones.

CLAUSULA N^o 20.—La Empresa, para los efectos de la producción, computará como trabajo realizado el tiempo que los trabajadores pierdan por causas imputables al empleador. No obstante, reconocerán también como trabajo realizado el tiempo perdido por interrupciones tales como suspensión de la energía eléctrica, hasta por un término máximo de 48 horas, fiestas religiosas, duelos, la falta de producción o el incumplimiento de suplir la demanda.

CAPITULO VIII

Intensidad y Calidad del Trabajo

CLAUSULA Nº 21.—La Empresa mantendrá las mercancías, máquinas y equipo en buen funcionamiento a fin de que los trabajadores puedan rendir una labor adecuada, no se pueden tomar medidas que desmejoren la venta del vendedor, ni entregar menos mercancía que la demanda que se le haga.

Así mismo las partes verán con agrado todas las comunicaciones o participaciones verbales que se hagan a la Empresa por los trabajadores, en cuanto a sugerencias, en relación con la marcha de la Empresa incluyendo observaciones sobre desperfectos de todo tipo.

Por su parte, el obrero, deberá avisar a la Gerencia, o a su Jefe inmediato tan pronto note alguna deficiencia en las mercancías, para evitar daños mayores y pérdidas de tiempo en las operaciones así mismo como cuando se le resta producción a un empleado con el fin de desmejorarlo en el salario.

CAPITULO IX

Descansos, Vacaciones, Permisos, Licencias, Ausencias y Tardanzas

CLAUSULA Nº 22 —SUBSIDIOS:

- a) Por nacimiento, se establece a partir de la vigencia de la presente Convención, que la empresa, donará al personal comprendido y beneficiado un subsidio de B/.25.00 por una sola vez en caso de nacimiento de un hijo, quedando aclarado que si ambos cónyuges trabajan en la misma empresa, el subsidio lo percibirá uno solo de ellos.
- b) Por fallecimiento; o, a partir de la vigencia de esta Convención, la Empresa donará al personal comprendido y beneficiado la suma de B/.100.00 en concepto de gastos y sepelio por fallecimiento del trabajador.

CLAUSULA Nº 23.—Además del descanso anual establecido por la presente Convención, se otorgarán los siguientes permisos a todos los trabajadores beneficiados por los siguientes conceptos:

- a) *Por matrimonio:* la Empresa concederá al personal comprendido y beneficiado por esta Convención una licencia remunerada equivalente a (1) una semana de trabajo en ocasión por razón de matrimonio;
- b) *Por fallecimiento:* de un pariente del trabajador q' implique en su caso par-

ticular grave calamidad doméstica, o sea que se trate del fallecimiento de un pariente que resida con y dependa del trabajador. La Empresa otorgará a dicho trabajador permiso remunerado de dos (2) días si el acontecimiento ocurre dentro de la localidad del centro de trabajo y de tres (3) días si es fuera de la localidad del centro de trabajo. La Empresa se reserva la facultad de extender dicho permiso por un término mayor, según las circunstancias de cada caso en particular.

CLAUSULA N° 24.— La Empresa y el Sindicato convienen en que los trabajadores que al año solamente falten hasta dos (2) días, ya sean éstas faltas por justa causa o sin ella recibirán una bonificación de treinta balboas (B/.30.00).

CLAUSULA N° 25. — PERMISO SIN GOCE DE SALARIO:

Todo trabajador con más de cinco (5) años de antigüedad podrá utilizar licencia extraordinaria sin goce de salario hasta por el término de sesenta (60) días anuales a su solicitud, siempre que la causa indicada la justifique debiéndosele conservar el puesto. Queda establecido que la licencia a que

se refiere este artículo sólo se concederá a un empleado de Garbo, S. A., cada vez, es decir, que dos o más empleados de la empresa no podrán gozar de esta licencia al mismo tiempo. Queda también establecido que dicha licencia sólo podrá concederse una vez cada tres años a un mismo trabajador.

CLAUSULA N° 26.—Lo concerniente a las ausencias, retrasos o permisos, se registrará por el Código de Trabajo y el Reglamento Interno de la Empresa.

CLAUSULA N° 27.—No serán consideradas como inasistencias injustificadas del trabajador las ausencias motivadas por Riesgos Profesionales de la Empresa donde el trabajo, o enfermedades comunes por el desempeño de consultas con arreglo al artículo 9° de la presente Convención; por permisos especiales que otorgue la Empresa, o por causas de fuerza mayor justificadas, conforme al Código de Trabajo.

CLAUSULA N° 28.—Traslados: El personal comprendido en la presente convención colectiva no podrá ser trasladado cuando esta medida afecte su retribución o cause un perjuicio para adaptarse a las nuevas tareas o el traslado implique un peligro para la salud.

CAPITULO X

Comité de Empresa

CLAUSULA Nº 29.—En la Empresa funcionará un Comité de Empresa que se regirá por las siguientes normas:

- 1.—El comité estará integrado por dos trabajadores miembros del Sindicato y dos representantes de la Empresa. Los nombramientos de los miembros lo harán el Sindicato y la Empresa mediante comunicación o comunicaciones que se hagan respectivamente las partes. Los representantes serán de libre nombramiento y remoción de las respectivas partes. El Sindicato y la Empresa podrán designar, si así lo desean suplentes para que reemplacen a los respectivos representantes en los casos de ausencia temporal o incapacidad de los titulares.
- 2.—El Comité de Empresa deberá reunirse por lo menos, una vez al mes, en reunión ordinaria para considerar la ejecución y la efectividad de la presente convención Colectiva. También deberá reunirse en reunión extraordinario cuando lo solicite la Empresa o el Sindicato.

- 3.—Como regla general, el Comité actuará como organismo conciliador y no decisivo.

El Comité carece de la facultad de imponer, a cualquiera de las partes, soluciones y sólo podrá recomendar y procurar avenir a las partes, con la salvedad que se hace en el numeral seis de este Artículo.

- 4.—Las decisiones del Comité de Empresa se tomarán por mayoría de tres miembros.

Los miembros del Comité de Empresa no deben actuar de oficio, sino de requerimiento del interesado y no con criterio de que son voceros de determinado sector, sino que deberán actuar de la manera más justa y equitativa, de manera que traten de evitar los conflictos legales o de cualquier otra índole entre Empresa y Trabajadores.

- 5.—El Comité actuará en forma colegiada y no tendrá Presidente ni Secretario.
- 6.—Con respecto a las sanciones y medidas disciplinarias, el Comité tendrá la facultad de confirmar, modificar o revocar las sanciones impuestas

por la Empresa.

Mientras se tramiten conflictos sobre aplicación de sanciones o medidas de disciplina, éstas (las sanciones o medidas disciplinarias) se cumplirán. Por lo tanto, el recurrir al Comité no suspenderá los efectos de la sanción mientras el Comité lo esté considerando.

7.—Será función del Comité de Empresa el de sugerir a la Empresa la forma y medida en que pueda ésta cooperar con el sindicato en sus actividades educativas, sociales y deportivas.

8.—Será también función del Comité de Empresa el trámite de las quejas que presenten los trabajadores y de servir de medio de comunicación entre el Sindicato y la Empresa.

9.—El Comité de Empresa se regirá por las disposiciones del Código de Trabajo y en especial los artículos 185, 186, 187 y 188 del mismo, por las cláusulas de la presente Convención Colectiva, y por su propia reglamentación, que llenará los vacíos legales de la presente Convención.

En todo caso, el Reglamento del Comité de Empresa no podrá contrariar

el Código de Trabajo, la presente Convención Colectiva, y los principios generales de derecho de trabajo y en su confección se consultará a la Empresa y al Sindicato.

10.—Es también función del Comité de Empresa establecer todo lo relativo a la antigüedad de los empleados dentro de la Empresa.

CAPITULO XI

Salarios

CLAUSULA Nº 30.—Para los efectos del régimen de salarios y clasificaciones, ambas partes convienen en aceptar, tanto para los actuales trabajadores como para futuras contrataciones, como mínimo la escala de salario y clasificaciones que se adjuntan, debidamente aprobada y formada por las partes, como anexo de la presente Convención Colectiva.

Escala de Salario y Clasificación de Puestos

	1a. Cat.	2a. Cat.
Cajera	0.70	0.65
Aseador	0.70	0.65
Depósito	0.85	0.65
Encargada del Depto.	0.70	
Vendedora	0.60	

(Aumento de comisión a B/.0.35 por cada venta de club).

Vendedora con más de cinco (5) años 0.65

(Las comisiones se pagarán con el 1% de B/.20.00).

CLAUSULA Nº 31.—En caso de que se recomiende provisionalmente a un trabajador tareas mejor remuneradas que la habitual, por un lapso no menor de cinco días ni mayor de 40 días, tendrá derecho a que se le reconozca una bonificación adicional que represente el 50% de la diferencia resultante entre ambas remuneraciones, y después de los cuarenta días devengará el salario señalado a la posición que reemplaza.

CLAUSULA Nº 32.—A los trabajadores de la Empresa que laboren dos horas o más de tiempo extraordinario se les entregará B/.1.00 para tomar alimentos.

CLAUSULA Nº 33.—La Comisión que tenga como estímulo a su esfuerzo se le seguirá pagando al trabajador, y no se le podrá quitar, rebajar o desmejorar cambiándole de posición dentro de la Empresa.

CLAUSULA Nº 34.—En todos los casos

en igualdad de condiciones, la mujer recibirá la misma remuneración que el hombre.

CLAUSULA Nº 35.—El Sindicato manifiesta adhesión al principio de que a cada jornal devengado debe corresponder jornada de trabajo efectiva y, en consecuencia, se compromete a coadyuvar por todos los medios a su alcance a fin de que sus miembros cumplan con las obligaciones establecidas por la Ley, el Reglamento Interno de Trabajo y la presente Convención de Trabajo.

CLAUSULA Nº 36.—Queda expresamente convenido que a trabajo igual, en idénticas condiciones, corresponde siempre igual salario o sueldo cualesquiera sean las personas que lo realicen sin distinción de sexo o nacionalidad, conforme aparece en el reglamento en el artículo 10 del Código de Trabajo.

CAPITULO XII

Riesgos Profesionales, Enfermedades Comunes, Etc.

CLAUSULA Nº 37.—El trabajador que deba faltar por enfermedad notificará a la Empresa lo antes posible para, si es el caso, pueda ésta colocar a quien lo reemplace interinamente.

El trabajador se obliga a presentar el certificado de incapacidad de acuerdo a lo que establece la Ley.

CLAUSULA N° 38.—La Empresa conviene en reconocer los certificados de incapacidad otorgados tanto por la Caja de Seguro Social, como por cualquier otro facultativo.

PARAGRAFO: — En este último caso la Empresa se reserva el derecho de requerir la atestación del facultativo correspondiente en caso razonable de duda sobre su autenticidad.

CAPITULO XIII

Servicios Sociales

CLAUSULA N° 39.—Las partes, comprendiendo la imprescindible necesidad que existe del desarrollo cultural y social de los trabajadores, acuerdan designar una comisión mixta compuesta de dos (2) miembros de cada parte, para hacer un estudio completo de todo lo relacionado para la creación de una beca para los hijos de los trabajadores que hayan terminado sus estudios de primer ciclo secundario. La Comisión establecerá las bases y los procedimientos para optar la beca.

CLAUSULA N° 40.—La Empresa cooperará en todas las labores que emprenda el Sindicato en los aspectos educativos, sociales y deportivos.

CLAUSULA N° 41.—La Empresa y el Sindicato convienen en que a la cooperativa de los trabajadores se le permitirá hacer sus actividades para obtener fondos y se le darán las facilidades para su desenvolvimiento, siempre que ello no entorpezca el normal desenvolvimiento de las actividades de la Empresa.

CLAUSULA N° 42.—La Empresa colocará un tablero o cartelera en lugar adecuado para fijar las instrucciones generales, Reglamento Interno de Trabajo y material informativo del Sindicato o de la Empresa. El Sindicato, por su parte, se compromete a no colocar allí ninguna comunicación que pudiere ser ofensiva para la Empresa, sus funcionarios o sus empleados.

CLAUSULA N° 43.—A fin de celebrar dignamente el día del empleado de Comercio, 12 de Julio, la Empresa reconocerá a los trabajadores de Comercio el día de asueto remunerado siempre que dicha fecha coincida en día laborales de la misma, y siempre que por lo menos el 51% del comercio acepte igual medida.

CAPITULO XIV

Prevención de Conflictos

CLAUSULA N^o 44.—No podrá exigirsele al trabajador que realice tareas dentro del Comercio que fuera en desmedro de su salario o prestigio; la Empresa se compromete a mantener la estabilidad de aquellos trabajadores que no pueden aceptar el cambio de labores contractuales a que se refiere este artículo.

CLAUSULA N^o 45.—Para toda técnica nueva que implique desplazamiento de mano de obra, se dará preferencia en el aprendizaje a los trabajadores que resulten afectados, siempre y cuando la persona reúna los requisitos necesarios.

•CAPITULO XV

Disposiciones Generales

CLAUSULA N^o 46.—La sustitución del patrono existente, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido será solidariamente responsable con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término del año. Concluido este plazo, la responsabilidad subsistiría únicamente para el nuevo patrono.

CLAUSULA N^o 47.—Los empleadores rendirán al personal beneficiado por la presente convención, el aumento correspondiente a la primera quincena que será girada al Sindicato Unión de Empleados de Comercio de Panamá, en carácter de cuota extraordinaria.

CLAUSULA N^o 48. — La Empresa descontará a los trabajadores beneficiados por la presente convención, afiliados y no afiliados, un balboa (B/.1.00) como cuota sindical, dicho importe deberá ser girado a la orden del Sindicato Unión de Empleados del Comercio de Panamá, los días 15 de cada mes, junto con la lista de los empleados que laboran en la Empresa.

CLAUSULA N^o 49.—A partir de la vigencia de la presente Convención, la Empresa retendrá la cuota sindical de un balboa (B/.1.00) mensual que entregará al Secretario de Finanzas del Sindicato o a quien designe el mismo, por medio de cheque bancario a la orden del Sindicato Unión de Empleados del Comercio de Panamá. Las cuotas serán ordinarias y extraordinarias. Las cuotas extraordinarias las descontará la Empresa una vez recibida una nota del Secretario de Finanzas y Secretario General, y serán entregadas al Sindicato en la mis-

ma forma que la cuota ordinaria. Y en base a lo que establecen los artículos 373 y 405 del Código de Trabajo.

CLAUSULA N^o 50.—La presente Convención Colectiva de Trabajo, comenzará a regir el 15 de Septiembre del presente año y tendrá una duración de cuatro años, que vencerá el treinta de Agosto de 1976.

La Empresa y el Sindicato acuerdan revisar cada dos años los salarios. Esta revisión deberá considerarse sesenta (60) días antes de que se cumplan dos años (2) de vigencia del presente Convenio.

Panamá, 15 de Septiembre de 1972.

CLAUSULA TRANSITORIA:—La Empresa se compromete a confeccionar 100 ejemplares de esta convención sin costo alguno para el Sindicato.

Lic. Gaspar Arosemena

Rep. de la Empresa

Carlos Alberto Levy

Rep. Sindical

Aura de Hurtado

Rep. Sindical

Sabas de Barrios

Rep. Sindical

Lic. José de la Rosa Castillo

Ministro de Trabajo y Bienestar Social

Ramón Rivera Rojas

Por el Ministerio.