

CONVENCION COLECTIVA
celebrada entre la
ESSO STANDARD OIL, S.A. LIMITED
y el
SINDICATO DE TRABAJADORES
DE LAS
COMPAÑIAS DISTRIBUIDORAS
DE PRODUCTOS DE PETROLEO Y
AFINES DE LA REPUBLICA
DE PANAMA
CONTIENE ADEMÁS:
REGLAMENTO INTERNO
DE TRABAJO
CUESTIONES ETICAS Y CONDUCTA
RESPONSABLE
1979

CONVENCION COLECTIVA
celebrada entre la
ESSO STANDARD OIL, S.A. LIMITED
y el
SINDICATO DE TRABAJADORES
DE LAS
COMPAÑIAS DISTRIBUIDORAS
DE PRODUCTOS DE PETROLEO Y
AFINES DE LA REPUBLICA
DE PANAMA
CONTIENE ADEMAS:
REGLAMENTO INTERNO
DE TRABAJO
CUESTIONES ETICAS Y CONDUCTA
RESPONSABLE
1979

PREAMBULO

Es el deseo de las partes al suscribir la presente Convención Colectiva sobre condiciones generales de trabajo, que ésta redunde en beneficio positivo para la Empresa y los Trabajadores, por lo tanto, ambos convienen en respetar las cláusulas en ella establecidas. Las partes acuerdan y así mismo lo declaran que para obtener mejoras en las operaciones de sus trabajadores, tales mejoras podrán lograrse mediante la demostración efectiva de un amplio sentido de colaboración y una permanente actitud de buena voluntad. Igualmente renuevan el deseo manifiesto de mantener las cordiales relaciones que han existido y pondrán de su parte todo lo que está a su alcance para afianzarlas cada día más, todo en beneficio de los Trabajadores y de la Empresa.

PARTES CONTRATANTES

La Esso Standard Oil S. A. Limited de Panamá, organizada conforme a las leyes de la República de Panamá, inscrita en la Sección de Personas Mercantil a Folio No. 569, Tomo No. 396, Asiento No. 88934 del Registro Público, por una parte, y por la otra parte el Sindicato de Trabajadores de las Compañías Distribuidoras de Productos de Petróleo y Afines de la República de Panamá, con Resolución de Personería Jurídica No. 21 otorgada el 11 de agosto de 1969 e inscrita en el libro de Registro de Organizaciones Sociales que para esos efectos se lleva en el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

Para todos los efectos de esta Convención Colectiva sobre Condiciones Generales de Trabajo, de aquí en adelante se denominarán la Empresa y el Sindicato y se comprometen a darle cumplimiento a la presente Convención Colectiva.

La Empresa estará representada en este acto por su Apoderado General Sr. Eusebio A. Morales Jr., panameño, mayor de edad, casado, de este domicilio, y con cédula de identidad personal No. 8-71-366, por una parte, y el Sindicato de Trabajadores de las Compañías Distribuidoras de Productos de Petróleo y Afines de la República de Panamá representado en este acto por su Secretario General, Sr. Gregorio De León Barría, panameño, mayor de edad, casado, de este domicilio, y con cédula de identidad personal No. 8-464-822, se ha convenido en celebrar la presente Convención Colectiva de Trabajo.

CLAUSULA No. 1 - Reconocimiento de las Partes

La Empresa reconoce al Sindicato como representante legítimo, único y exclusivo, de los intereses generales de los trabajadores afiliados a él que laboran en ella, y se compromete a tratar con el Sindicato los problemas que se susciten relativos a la defensa para el mejoramiento de sus condiciones económicas y sociales.

Por lo tanto, la Empresa acuerda no convenir o pactar con otras organizaciones sociales, cualquiera que sea su carácter, que pretendan representar total o parcialmente a los trabajadores afiliados a él, que laboran en ella, siempre y cuando no contravenga con las disposiciones establecidas en el Artículo 402 del Código de Trabajo.

El Sindicato reconoce a la Empresa la libre administración y dirección de sus operaciones, sin otras limitaciones que las establecidas por las leyes del país, y por las de esta Convención Colectiva, quedando entendido que corresponde exclusivamente a la Empresa dirigir, supervisar y controlar las actividades de producción, venta y distribución e imponer las sanciones disciplinarias, según las pautas establecidas por el Reglamento Interno de Trabajo.

CLAUSULA No. 2 - Aplicación y Alcance de la Convención Colectiva

La presente Convención Colectiva tendrá fuerza legal en todo el territorio nacional donde la Empresa tenga establecimientos y será aplicable a las categorías siguientes:

Obreros de Planta
Conductores de camiones tanque
Bodeguero
Despachador de camiones tanque
Mecánicos de bombas
Mecánicos de equipo rodante
Oficinista Mayor de Planta
Llantero
Celador
Aseador
Lavador/Jardinero
Aseador/Jardinero

CLAUSULA No. 3 - Detalles y Forma de Pago

Las partes convienen en que la Empresa continuará la práctica de pagar el salario mediante cheque los días 14 y 29 de cada mes en horas en que el respectivo banco se encuentre abierto.

En la eventualidad de que los días de pago coincidan con días domingo, fiestas o Duelo Nacional, el pago se efectuará el día anterior. Además, la Empresa conviene en entregar al trabajador

al momento de cualquier pago de salario un detalle de todos los factores que se utilizaron para arribar al monto bruto y neto del pago; dicho detalle incluirá:

1. Número de horas extraordinarias trabajadas divididas en las diferentes categorías.
2. Tasa por hora regular y salario mensual.

CLAUSULA No. 4 - Pago de Liquidaciones

La Empresa, al liquidar el pago final de cualquier trabajador, lo hará pagando con un solo cheque, acompañado del detalle, de las prestaciones según ellas le correspondan:

- a) Prima de Antigüedad
- b) Indemnización por despido
- c) Vacaciones proporcionales
- d) Otros

Además, la Empresa entregará dos (2) copias de la liquidación al trabajador.

CLAUSULA No. 5 - Auxilio a Camiones

La Empresa reafirma el principio tradicional de cooperación y auxilio razonable que ha permitido entre conductores de las compañías petroleras, cuando por razones de urgencia se ven necesitados de ayuda en las carreteras del país.

En los casos de desperfectos del vehículo en las carreteras, el conductor podrá ir en busca de auxilio cuando éste no pueda ser solicitado por otros medios. En ese caso, el vehículo deberá permanecer bien estacionado, bajo custodia adecuada y en lugar seguro.

CLAUSULA No. 6 - Período de Contestación de Correspondencia

La Empresa y el Sindicato convienen en avisar recibo cada cual de la correspondencia, mediante la firma de una copia original y acuerdan contestar dicha correspondencia dentro de un plazo no mayor de ocho (8) días hábiles.

CLAUSULA No. 7 - Ambiente de Trabajo

La Empresa conviene en continuar manteniendo un ambiente de dignidad y respeto mutuo en todos sus departamentos. El Sindicato conviene en promover entre los trabajadores una actitud positiva para lograr este mismo objetivo. Ambas partes tomarán las medidas necesarias para hacerlo efectivo.

CLAUSULA No. 8 - Promociones y Ascensos

La Empresa conviene en que continuará brindando a todos sus trabajadores oportunidades iguales de progreso y promociones a cargos superiores. Preferir en igualdad de circunstancias, de eficiencia e idoneidad, a los trabajadores de mayor antigüedad, a los panameños respecto de quienes no lo sean, y a los sindicalizados respecto de quienes no lo están. Esta norma se aplicará en todo caso de vacantes permanentes o transitorias, o de ascensos en la Empresa.

La Empresa acuerda que continuará tomando en consideración, como hasta ahora, en igualdad de circunstancias, de idoneidad y eficiencia, a sus trabajadores permanentes antes de contratar personal nuevo para llenar vacantes. Además, la Empresa conviene en cubrir las vacantes producidas por causa diferente a la eliminación del puesto por razón de reducción de trabajo, de acuerdo a lo que establece la ley.

CLAUSULA No. 9 - Tiempo Efectivo de Trabajo

La Empresa pagará al trabajador por todo el tiempo que el trabajador no pueda utilizar libremente por estar a disponibilidad de la Empresa.

CLAUSULA No. 10 - Jornadas Extraordinarias

Las partes convienen en que, cuando por la naturaleza de las actividades que desarrolle la Empresa, se hace necesario en ocasiones laborar horas extraordinarias, el trabajador acuerda prestar este servicio.

Para tales efectos, la Empresa tratará en lo posible, que las horas extraordinarias sean distribuidas en forma rotativa y equitativa.

CLAUSULA No. 11 - Seguro contra Accidentes Automovilísticos

La Empresa conviene en continuar con su práctica de asegurar contra accidentes de tránsito a los conductores de sus vehículos y a aquellos trabajadores debidamente autorizados para conducir, que pudiesen tener un accidente de tránsito mientras están al servicio de la Empresa. Esta protección se hace extensiva al vehículo y a los terceros que pudieran verse envueltos en el accidente y será sin costo alguno para el trabajador.

CLAUSULA No. 12 - Estipulaciones sobre Salarios Bases

Los salarios bases iniciales mensuales de las categorías comprendidas en esta Convención Colectiva son los siguientes:

Obrero de Planta	B/.190.00
Conductor de camión tanque	B/.300.00

Bodeguero	B/.350.00
Despachador de camiones tanque	B/.350.00
Mecánico de Bomba	B/.325.00
Mecánico de equipo rodante	B/.325.00
Oficinista Mayor de Planta	B/.500.00
Llantero	B/.190.00
Celador	B/.175.00
Aseador	B/.175.00
Lavador/Jardinero	B/.175.00
Aseador/Jardinero	B/.175.00

CLAUSULA No. 13 - Actas de Reuniones

La Empresa y el Sindicato acuerdan que cuando ocurran reuniones de carácter formal se levantará un acta, si las partes lo consideran necesario.

CLAUSULA No. 14 - Horario Rotativo

La Empresa conviene en mantener su sistema de horario rotativo en igualdad de condiciones de rotación para aquellos trabajadores que laboren en esas circunstancias.

CLAUSULA No. 15 - Equipos de Protección y Seguridad Industrial

La Empresa conviene en seguir suministrando gratuitamente a sus trabajadores, todos los aparatos de protección y seguridad industrial y resguardo de su salud, que sean necesarios para el mejor cumplimiento de las labores de los trabajadores, de acuerdo con los requisitos del Código de Trabajo y el programa de Seguridad Industrial de la Empresa. En este sentido, la Empresa proporcionará, entre otras cosas, a sus trabajadores, lo siguiente: A los conductores, mecánicos, bodeguero, obreros de planta, celadores, llanteros y cualquier trabajador que lo amerite, cinco (5) uniformes al año por cuenta de la Empresa.

CLAUSULA No. 16 - Mantenimiento y Seguridad del Equipo

La Empresa cuidará que los mecánicos de equipo rodante dediquen su tiempo al mantenimiento y reparación del equipo de distribución, ya que dicha labor es esencial. De la misma manera, la Empresa conviene en brindar las mayores seguridades a sus conductores, manteniendo el equipo en óptimas condiciones; para tales efectos, no permitirá el uso de llantas reconstruidas en el eje delantero del tractor.

La Empresa conviene en seguir brindando las mismas facilidades que hasta la fecha ha dado a sus conductores en cuanto a cambio de neumáticos se refiere.

CLAUSULA No. 17 - Seguridad e Higiene Industrial

La Empresa suministrará el equipo necesario para mantener condiciones indispensables de seguridad e higiene industrial. Igualmente, el Sindicato conviene en que todos los trabajadores utilizarán el equipo suministrado y observarán fielmente las normas de seguridad e higiene industrial que establezca la Empresa.

La Empresa conviene en reafirmar que está anuente a considerar sugerencias que los trabajadores aporten para mejorar la seguridad e higiene industrial dentro de la Empresa y así mismo a tratar de solucionar los casos que afecten la seguridad e higiene industrial de los trabajadores.

CLAUSULA No. 18 - Cursos de Entrenamiento

La Empresa conviene en continuar dando preferente atención a las necesidades de entrenamiento de sus trabajadores. Para tal efecto, seleccionará las técnicas y métodos de adiestramiento y perfeccionamiento más adecuados.

CLAUSULA No. 19 - Facilidades para Ingerir Alimentos

La Empresa conviene en seguir manteniendo un lugar apropiado para que sus trabajadores puedan ingerir sus alimentos en forma cómoda.

CLAUSULA No. 20 - Botiquines de Primeros Auxilios

La Empresa conviene en continuar manteniendo en cada uno de sus centros de trabajo y en sus vehículos de transporte de productos de petróleo y sus derivados, botiquines de primeros auxilios, debidamente equipados a disposición de sus trabajadores.

El Sindicato conviene en que todos los trabajadores que tengan bajo su responsabilidad estos botiquines velarán por su buen uso y notificarán a sus supervisores inmediatos con suficiente anticipación cuando sea necesario reponer aquellos medicamentos que se vayan agotando.

CLAUSULA No. 21 - Deportes

La Empresa conviene que seguirá fomentando el deporte entre sus trabajadores y para tal efecto proporcionará los implementos indispensables para efectuarlo.

CLAUSULA No. 22 - Responsabilidad de las Partes

La Empresa y el Sindicato acuerdan mantener sus relaciones en un plano de elevación y mutuo entendimiento. Cada una de las partes se comportará, con respecto a la otra, con lealtad, buena voluntad y con estricto acatamiento de las normas laborales y de esta Convención Colectiva.

CLAUSULA No. 23 - Representación de las Partes

La Empresa y el Sindicato acuerdan que para los efectos de esta Convención Colectiva, el representante del Sindicato lo será el Secretario General o la persona que según los estatutos pueda reemplazarlo.

El representante de la Empresa lo será su Gerente General o la persona a quien él faculte para reemplazarlo.

CLAUSULA No. 24 - Reuniones Conjuntas

Las partes acuerdan estar en la disponibilidad de celebrar reuniones de carácter general entre el Gerente General de la Empresa y el Secretario General del Sindicato o las personas que ellos designen. Para tales efectos, la parte interesada presentará, al momento de solicitar la reunión, una agenda de los asuntos a tratar.

CLAUSULA No. 25 - Reglamentación del Comité de Empresa

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

- a) El Comité estará integrado por dos (2) representantes de la Empresa y dos (2) trabajadores sindicalizados, designados anualmente por las partes.

Los representantes de ambas partes podrán ser removidos libremente.

Las partes nombrarán los suplentes de los representantes principales.

- b) El Comité deberá reunirse, por lo menos una vez cada mes, en reunión ordinaria para considerar la ejecución y la efectividad de la Convención Colectiva de Trabajo. Esta reunión se llevará a efecto a la hora y lugar que acuerden los integrantes del Comité.

- c) El Comité celebrará reuniones extraordinarias cuando lo soliciten por escrito al Sindicato o la Empresa. La citación deberá ser por lo menos con un (1) día de anticipación y señalará los asuntos a tratar dentro de su competencia. La hora de reunión la determinará el Comité.

- d) El Comité actuará en forma colegiada y no tendrá presidente ni secretario, ni dignatario alguno.

Para la constitución de quórum en las sesiones del Comité se requiere la presencia de dos (2) representantes de la Empresa y de los dos (2) trabajadores sindicalizados.

Las decisiones se adoptarán por mayoría de voto.

- e) Las partes procurarán usar el Comité para conciliar las controversias que se presenten entre ellas y las que surjan con relación al cumplimiento de esta Convención. Las partes se comprometen adicionalmente a dirigir sus peticiones al Comité de Empresa dentro de un espíritu de corrección, dignidad y respeto.

CLAUSULA No. 26 - Procedimiento de Quejas y Reclamos

Para la solución de todo conflicto que surja con motivo de desacuerdo que se presente con ocasión de la aplicación o interpretación del Reglamento Interno de Trabajo, de la Convención Colectiva o por razón de la relación laboral, dichas diferencias serán sometidas al procedimiento que a continuación se establece:

A. Conflictos Individuales

1. El trabajador que se considere afectado presentará directamente o por medio de su representación sindical, si forma parte del Sindicato, el reclamo o petición por escrito ante su jefe inmediato, quien deberá resolver por escrito en el término de dos (2) días hábiles.
2. Si no hubiese avenimiento, o la decisión no satisface al trabajador reclamante, lo expondrá así al Supervisor. En este caso, el Supervisor referirá inmediatamente dicha decisión al Jefe de Departamento, quien investigará y decidirá por escrito en el término de tres (3) días hábiles.
3. Si la decisión del Jefe del Departamento es motivo de protesta por parte del trabajador reclamante, éste puede recurrir ante el Comité de Empresa, si el trabajador fuere sindicalizado, a quien se le remitirá lo actuado y resolverá en un término de cuatro (4) días hábiles, con copia para el trabajador reclamante, salvo el caso de sanciones disciplinarias, las cuales serán resueltas en un plazo de 48 horas.

B. Conflictos Colectivos

Si la diferencia ocurre en ocasión de un conflicto de carácter económico social que afecta al Sindicato o a un sector de empleados sindicalizados, las partes convienen en adoptar el procedimiento estipulado en los puntos 2 y 3 de esta Cláusula.

El Sindicato conviene en que agotará el procedimiento establecido para la solución de los conflictos individuales o colectivos antes de recurrir a las autoridades administrativas de trabajo o a las autoridades judiciales de trabajo.

La parte que no esté de acuerdo con las decisiones que se adopten mediante este procedimiento podrá, una vez agotado, recurrir a las autoridades en procura de una solución favorable a sus intereses.

CLAUSULA No. 27 - Reemplazo en Vacaciones y Pagos por Sustitución

La Empresa conviene en que tendrán prioridad en igualdad de circunstancias, de eficiencia e idoneidad, los trabajadores de mayor antigüedad, los panameños respecto de quienes no lo sean, y los sindicalizados respecto de quienes no lo estén, para reemplazar al trabajador en uso de vacaciones, siempre que esto conlleve a ocupar una posición de mayor jerarquía en la Empresa.

Cuando un trabajador desempeñe por tres o más días consecutivos las funciones y responsabilidades de un puesto de mayor clasificación, el trabajador sustituto recibirá durante el período de reemplazo el salario inicial del puesto ocupado por el trabajador sustituido.

Al cumplirse el período de reemplazo o al retornar el trabajador titular de la categoría, el reemplazante regresará a su anterior posición con su anterior salario.

Queda expresamente convenido que el período de vacaciones de un trabajador podrá ser dividido en dos fracciones iguales, previo acuerdo con el trabajador en cada ocasión.

CLAUSULA No. 28 - Aplicación de Sanciones

Previamente a la aplicación de una sanción disciplinaria por parte de la Empresa, el trabajador tiene derecho de ser oído y de ser acompañado por un asesor designado por el Sindicato.

CLAUSULA No. 29 - Información de las Sanciones

La Empresa conviene en enviar al Sindicato copia de toda amonestación, suspensión o aviso de despido a cualquiera de los miembros del Sindicato.

Por su parte, el Sindicato conviene que esta información es con el propósito de instruir debidamente a sus miembros y evitar reincidencias en faltas comprobadas que den lugar a actos disciplinarios.

CLAUSULA No. 30 - Descuento de Cuota Sindical

La Empresa y el Sindicato convienen en cumplir fielmente las obligaciones de los Artículos 373 y 405 del Código de Trabajo.

CLAUSULA No. 31 - Tablero de Boletines

La Empresa continuará manteniendo un tablero en lugar visible y accesible en sus centros de trabajo, para la debida información de los trabajadores. La Empresa y el Sindicato acuerdan que el contenido de las informaciones que se coloquen en los tableros

no contendrá material que vaya en detrimento o cause ofensa o injuria a la Empresa o a cualquier persona.

CLAUSULA No. 32 Pago de Transporte

La Empresa conviene en que si por necesidad de la misma el trabajador tiene que comenzar sus labores antes de las 6:00 a.m., ésta pagará el valor de transporte o suministrará el mismo.

CLAUSULA No. 33 - Garantías en caso de Accidentes de Tránsito

La Empresa conviene en continuar con la práctica establecida de ofrecer defensa legal adecuada y fianza de excarcelación hasta por un máximo de tres mil balboas (B/.3,000.00) al trabajador, que conduciendo un vehículo de la Empresa durante la ejecución de su trabajo, se encuentre envuelto en un accidente de tránsito.

CLAUSULA No. 34 - Semana Laborable

La Empresa y el Sindicato acuerdan mantener la semana laborable de cuarenta y ocho (48) horas de trabajo durante la jornada diurna, cuarenta y cinco (45) horas durante la jornada mixta, y cuarenta y dos (42) horas durante la jornada nocturna.

De igual manera, acuerdan que a requerimiento de la Empresa, los trabajadores cubiertos por este Convenio trabajarán jornadas y horas extraordinarias, como hasta ahora lo han estado haciendo, dentro de los límites establecidos en el Código de Trabajo.

CLAUSULA No. 35 - Gastos de Funerales

En caso de que un trabajador fallezca, la Empresa ayudará a la familia del extinto a sufragar los gastos de un funeral apropiado por un monto de cuatrocientos con 00/100 (B/.400.00).

CLAUSULA No. 36 - Permisos

La Empresa conviene en continuar reconociendo a sus trabajadores los siguientes permisos con pago de salarios:

- a) Por muerte de sus padres, hermanos, cónyuge, compañera o hijos, hasta por dos (2) días cuando el hecho ocurra dentro de la ciudad y tres (3) días cuando ocurra fuera de la ciudad.
- b) Por un (1) día con motivo del nacimiento de un hijo(a) del trabajador.
- c) Al representante sindical de cada centro de trabajo cuando tenga que intervenir en la solución de quejas y reclamos de los trabajadores de la Empresa, de acuerdo con la Cláusula No. 26 de esta Convención Colectiva. El permiso al cual se refiere este acápite será concedido a salario base dentro de la jornada de trabajo, para hacer gestiones ante la Empresa.

La Empresa conviene en otorgar permisos sindicales remunerados de acuerdo a lo establecido en el Artículo 160 del Código de Trabajo, siempre y cuando se obtenga previamente la aprobación del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social. No será necesario que la aprobación así obtenida del Ministerio sea presentada a la Empresa con tres (3) días de anticipación, si el Sindicato o el trabajador respectivo dan aviso por escrito a la Empresa con ocho (8) días de anticipación que requieren de dicho permiso, de acuerdo con el Artículo 160 antes citado y de que está gestionando su aprobación ante el Ministerio correspondiente.

CLAUSULA No. 37 - Aumentos de Salarios

La Empresa conviene en aumentar los salarios base de los trabajadores cuyas categorías están cubiertas por la presente Convención Colectiva, de acuerdo con la siguiente tabla:

1. Trabajadores que al 29 de septiembre de 1979 devenguen un salario base de B/.250.00 o menos, obtendrán un aumento de:
B/.15.00 el día 1 de octubre de 1979
B/.20.00 el día 1 de noviembre de 1980
B/.20.00 el día 1 de noviembre de 1981.
2. Trabajadores que al 29 de septiembre de 1979 devenguen un salario base cuyo monto esté comprendido entre B/.251.00 y B/.350.00, obtendrán un aumento de:
B/.25.00 el día 1 de octubre de 1979
B/.25.00 el día 1 de noviembre de 1980.
B/.25.00 el día 1 de noviembre de 1981.
3. Trabajadores que al 29 de septiembre de 1979 devenguen un salario base cuyo monto esté comprendido entre B/.351.00 y B/.450.00, obtendrán un aumento de:
B/.30.00 el día 1 de octubre de 1979
B/.30.00 el día 1 de noviembre de 1980
B/.30.00 el día 1 de noviembre de 1981.
4. Trabajadores que al 29 de septiembre de 1979 devenguen un salario base de B/.451.00 o más, obtendrán un aumento de:
B/.40.00 el día 1 de octubre de 1979
B/.40.00 el día 1 de noviembre de 1980
B/.40.00 el día 1 de noviembre de 1981.

CLAUSULA No. 38 - Viáticos

La Empresa proporcionará a aquellos trabajadores que por requerimientos de la Empresa tengan que laborar fuera de sus respectivos centros de trabajo, los siguientes viáticos:

	A partir del 1o. de octubre de 1979	A partir del 1o. de noviembre de 1980
Desayuno	\$1.50	\$1.75
Almuerzo	\$2.00	\$2.25
Cena	\$2.00	\$2.25

Los trabajadores se harán acreedores a estos viáticos cuando la hora del desayuno, almuerzo o cena, ocurra dentro de la jornada normal de trabajo.

Para los efectos de esta Cláusula, los trabajadores dispondrán de media hora para el desayuno, almuerzo y cena respectivamente, computándose en la jornada como tiempo de trabajo sujeto a salario.

La Empresa conviene en proporcionar viáticos a todos sus trabajadores cuando por la naturaleza del trabajo se haga necesaria la permanencia del trabajador en el local o lugar que realiza su labor.

La Empresa conviene, que aquellos trabajadores que por naturaleza de su trabajo, y la necesidad de la Empresa, tengan que laborar en turnos dobles, la Empresa le dará un viático de comida extra.

La Empresa pagará viáticos de hospedaje a sus trabajadores hasta un máximo de B/.10.00 diarios cuando se requiera que el trabajador permanezca en cualquier lugar del interior y no pueda regresar a su centro de trabajo.

El Trabajador presentará un comprobante de los gastos de hospedaje actualmente incurridos.

CLAUSULA No. 39 - Permiso a Directivos del Sindicato

La Empresa conviene en conceder permiso remunerado al trabajador que desempeña la posición de Secretario General del Sindicato o de Secretario de Defensa, cuando tenga que realizar diligencias relacionadas con la solución de problemas laborales de los trabajadores afiliados al Sindicato.

Este permiso será concedido por un término máximo de un (1) día al mes.

CLAUSULA No. 40 - Accidentes Industriales, Enfermedades Profesionales y Diferencial de Pago por Incapacidad Temporal

La Empresa conviene en reponer en su ocupación al trabajador que dejó de desempeñarla por haber sufrido algún riesgo profesional de acuerdo con los Artículos 326, 327 y 328 del Código de Trabajo.

La Empresa conviene en continuar su plan actual en lo concerniente a pagos por incapacidad temporal derivada de accidentes de trabajo, enfermedad profesional o enfermedad inculpable.

CLAUSULA No. 41 - Llamadas de Urgencia

Si la Empresa requiere los servicios de un trabajador determinado fuera de su jornada ordinaria de trabajo, y si estas horas extraordinarias no son continuación de la jornada regular, deberá pagarle la Empresa al trabajador una compensación equivalente a un mínimo de tres (3) horas de salario, independiente de que el trabajador en realidad labore completas estas tres (3) horas. El recargo por horas extraordinarias se aplicará únicamente a las horas efectivamente trabajadas. La Empresa facilitará el transporte de ida y vuelta de la residencia al centro de trabajo para todo trabajador que sea llamado de urgencia o pagará por ese mismo concepto en caso de no poder facilitar el transporte de la siguiente manera:

- A partir del 1o. de octubre de 1979, tres balboas con 50/100 (B/.3.50).
- A partir del 1o. de noviembre de 1980, cuatro balboas (B/.4.00).

CLAUSULA No. 42 - Descanso entre Jornadas

Salvo en los casos de emergencia en los términos del Artículo 39, Ordinal 3 del Código de Trabajo, los trabajadores deberán descansar las horas que les corresponda de acuerdo con su jornada y hora de entrada y salida normal.

Entre una jornada regular de trabajo y la siguiente habrá un período de doce (12) horas de descanso.

CLAUSULA No. 43 - Aumento por Antigüedad

La Empresa conviene en otorgar un aumento por antigüedad de servicios, a los trabajadores cubiertos por la presente Convención Colectiva, por una sola vez durante la vigencia de esta Convención Colectiva, de la siguiente manera:

- a) Trabajadores que tengan más de 5 años de servicio con la Empresa, pero menos de 10 años de servicios, cinco balboas (B/.5.00) mensuales.
- b) Trabajadores que tengan más de 10 años de servicio con la Empresa pero menos de 15 años de servicios, diez balboas (B/.10.00) mensuales.
- c) Trabajadores que tengan más de 15 años de servicio con la Empresa, pero menos de 20 años de servicios, quince balboas (B/.15.00) mensuales.

d) Trabajadores que tengan más de 20 años de servicio con la Empresa, veinte balboas (B/.20.00) mensuales.

La Empresa también conviene en que este aumento por antigüedad será otorgado el día posterior a la fecha en que la presente Convención Colectiva sea firmada.

CLAUSULA No. 44 - Nulidad de Convenios Particulares

No tendrá validez ningún contrato individual de trabajo celebrado por algún trabajador sindicalizado con la Empresa que implique lesión o renuncia de algún derecho consagrado por esta Convención.

CLAUSULA No. 45 - Impresión de los Folletos de la Convención Colectiva

La Empresa conviene en que será de su cargo la impresión de los folletos que reproduzcan el texto completo de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre las partes. La cantidad de folletos será de 75 ejemplares que se entregarán al Sindicato una vez impresos.

CLAUSULA No. 46 - Vigencia y Duración de la Convención

La presente Convención Colectiva de Trabajo entrará en vigencia desde el 1o. de octubre de 1979 y tendrá una duración de tres (3) años, por lo tanto vencerá el 30 de septiembre de 1982.

Queda expresamente convenido que durante la vigencia de esta Convención Colectiva, ni el Sindicato, ni ninguno de sus miembros podrá hacer a la Empresa nuevas peticiones o demandas sobre los puntos tratados durante esta negociación, tanto en lo acordado e incluido en el texto de esta Convención como en lo desechado durante las negociaciones de la misma, ni que tengan relación con ellos.

En fé de lo cual firmamos este documento en tres ejemplares que consta de 46 cláusulas. Estos documentos se suscriben a conformidad de las partes en la ciudad de Panamá, el día 28 de septiembre de 1979 quedando un ejemplar en poder de cada una de las partes negociantes y el otro en poder del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

Por LA EMPRESA

Por EL SINDICATO:

Eusebio A. Morales Jr.
Gerente General
Cédula No. 8-71-366

Gregorio De León
Secretario General
Cédula No. 8-464-822

LOS NEGOCIADORES

Carlos M. Palm
Cédula No. 8-105-348

Gregorio De León
Secretario General
Cédula No. 8-464-822

Javier E. Ortiz
Cédula No. 9-66-922

Abel Smiti A.
Cédula No. 2-23-787

José I. Quiros P.
Cédula No. 2-59-928

Pedro E. Martínez
Cédula No. 8-61-44

Virgilio Vega
Cédula No. 8-189-226

Por EL MINISTERIO DE TRABAJO Y BIENESTAR SOCIAL

Lic. Oyden Ortega
Ministro

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ARTICULO 1o.

La Dirección Administrativa de la Esso Standard Oil, S.A. Limited estará a cargo de un Gerente General, o de quien la Empresa asigne, quien la representará en todos los asuntos relacionados con el trabajo de los empleados, así como en todas las controversias laborales, teniendo además, las facultades de contratar empleados, obreros y trabajadores y de despedirlos, de conformidad con las disposiciones del Código de Trabajo.

ARTICULO 2o.

Horario de Labores

Todo empleado de la Empresa Esso Standard Oil S. A., Limited deberá presentarse a cumplir sus deberes todos los días, así:

Empleados de la Oficina Principal:

De 7:50 a.m. a 11:50 a.m. y de
1:00 p.m. a 5:00 p.m., de lunes a viernes.
De 8:00 a.m. a 12:00 m., los sábados.

Planta o Bodega de Panamá:

De 7:30 a.m. a 12:00 m., y de
1:00 p.m., a 4:30 p.m., de lunes a viernes.
De 7:30 a.m., a 12 m., los sábados.

Planta de David y Pedregal

De 7:30 a.m. a 12:00 m., y de
1:30 p.m. a 5:00 p.m., de lunes a viernes.
De 7:30 a.m. a 12:00 m. los sábados.

Camioneros:

Turnos Rotativos:

De lunes a sábado

- 1) De 7:00 a.m. a 3:00 p.m.
- 2) De 4:00 p.m. a 11:00 p.m.

La rotación de un turno a otro se hará cada semana. Los conductores de camiones tomarán media hora de descanso remunerada dentro del turno respectivo.

Mecánicos para el Mantenimiento de Camiones:

Los mecánicos de mantenimiento de camiones laborarán de acuerdo con los siguientes turnos rotativos semanales:

De lunes a sábado:

- 1) De 6:00 a.m. a 11:00 a.m. y de
12:00 m. a 3:00 p.m.
- 2) De 2:00 p.m. a 6:00 p.m. y de
7:00 p.m. a 10:00 p.m.

Estos trabajadores tendrán una hora de descanso en su jornada conforme se señala en los turnos antes mencionados.

Llanteros: Turnos Rotativos: de lunes a sábado.

Turno Diurno	de 6:00 a.m. a 12:00 m. de 1:00 p.m. a 3:00 p.m.
Turno Nocturno	de 4:00 p.m. a 7:00 p.m. de 8:00 p.m. a 12:00 m.

Celadores Turnos Rotativos: de lunes a sábado

Primer turno	de 6:00 a.m. a 2:00 p.m.
Segundo turno	de 2:00 p.m. a 10:00 p.m.
Tercer turno	de 10:00 p.m. a 6:00 a.m.

A los trabajadores comprendidos en esta categoría, se les permitirá ingerir sus alimentos durante las horas normales destinadas para ello. Sin embargo, como los mismos permanecerán durante todo el tiempo a disposición del Empleador, se reconocerá una hora diaria de sobretiempo durante el segundo y tercer turno, por estar los mismos comprendidos durante jornadas nocturnas.

Aseador/Jardinero De lunes a sábado

De 7:30 a.m. a 12:00 mediodía
De 1:00 p.m. a 4:30 p.m.

Aseador De lunes a viernes

De 5:00 p.m. a 12:00 medianoche.

sábado

De 12:00 m. a 7:30 p.m.

Se le permitirá al trabajador el descanso apropiado para ingerir sus alimentos.

Lavador/Jardinero De lunes a sábado

De 7:30 a.m. a 12:00 mediodía
De 1:00 p.m. a 4:30 p.m.

En el caso de que por necesidades de la Empresa un trabajador labore en día domingo, se le otorgará otro día de descanso sema-

nal, que se fijará en un tablero especial de horarios que se exhibirá en el respectivo establecimiento de trabajo de la Empresa. Esto se aplicará a todos los horarios anteriormente descritos.

ARTICULO 3o.

La jornada máxima de trabajo de la Empresa será de ocho (8) horas para la jornada diurna, de siete y media (7 1/2) horas para la jornada mixta, y de siete (7) horas para la jornada nocturna. Pero cuando lo exija la naturaleza o necesidades del trabajo, la Empresa podrá disponer el trabajo en horas extraordinarias, conforme a lo señalado en la Cláusula No. 19 de la Convención Colectiva, dentro de los límites y condiciones prescritas en el Código de Trabajo. Con excepción de los empleados cuyas labores los obliguen a ausentarse del local de la Empresa, ningún empleado podrá ausentarse durante las horas de trabajo sin permiso previo del jefe de su respectivo departamento y solamente por el tiempo que autorice dicho jefe. Ningún empleado podrá trabajar horas extras o extraordinarias sin el permiso previo y por escrito del supervisor inmediato o jefe del departamento.

ARTICULO 4o.

Deberes de los Empleados

1. Prestar su energía de trabajo al servicio de la Empresa.
2. Ejecutar por sí mismo su trabajo, con la mayor eficiencia, cuidado y esmero, en el tiempo, lugar y condiciones conve-
nidas.

La sustitución del obrero o del empleado, por un auxiliar sólo podrá hacerse válidamente mediante autorización del empleador. Si un trabajador actúa sin autorización del empleador y se hace sustituir, él resulta responsable ante el empleador por los daños y perjuicios.

3. Acatar las órdenes o instrucciones del empleador o de su representante de acuerdo con las estipulaciones del contrato.
4. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos y comerciales de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñan, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación puede causar perjuicios a la Empresa.
5. Abstenerse de llevar a cabo todo lo que pueda redundar en perjuicio de la compañía.
6. No hacer la competencia al empleador durante la vigencia del contrato.
7. En siniestros o riesgos inminentes, el trabajador debe prestar los auxilios posibles y necesarios.

8. Presentarse al trabajo siempre en aceptables condiciones de limpieza personal y en aptitud mental y física para ejecutar las labores encomendadas.
Aquellos empleados destinados a atención o servicio del público deberán presentarse siempre afeitados y limpiamente vestidos.
9. Abstenerse de todo lo que pueda dañar la seguridad de su compañero, de terceros o los intereses del empleador.
10. Observar buenas costumbres durante las labores y ser respetuosos para con su empleador y los representantes de éste, para con sus compañeros de trabajo y, en especial, con las damas.
11. Dar aviso inmediato al empleador o a su representante de cualquier hecho que pueda causar daño o perjuicio a los intereses o seguridad de la empresa y de las personas que en ella trabajen.
12. Observar las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo legalmente aprobado, así como las medidas preventivas o higiénicas que aprueben las autoridades competentes y las que indique el empleador para la seguridad y protección personal de los empleados.
13. Todo trabajador está en la obligación de informar al jefe de departamento cualquier accidente que le ocurra a él o a sus compañeros de trabajo, tan pronto como suceda, por leve que sea.
14. Todo empleado se someterá a exámenes médicos periódicos una vez cada dos años si son menores de 40 años y una vez cada año si son mayores de 40 años. Debido a la naturaleza de su trabajo, los conductores de camiones tanques están en la obligación de someterse a exámenes médicos anuales. Estos exámenes serán costeados por la Empresa, pero si de ellos se desprendiera que el empleado necesita tratamiento médico por enfermedades contraídas sin responsabilidad de la Empresa, dicho tratamiento será por cuenta del empleado.
15. Abstenerse de laborar con otro empleador durante las vacaciones, períodos de incapacidad o cualquier licencia remunerada.
16. Cumplir con todas las otras obligaciones establecidas en el Código de Trabajo que no aparezcan enumeradas en este artículo.

ARTICULO 5o.

Ausencias

Se prohíbe a los trabajadores faltar al trabajo sin permiso o sin justa causa. La Empresa podrá conceder permisos no remune-

rados a los trabajadores por motivos justificados tales como por ejemplo, calamidades domésticas, debidamente comprobadas o para asistir al entierro de parientes o compañeros de trabajo. Siempre y cuando sea factible, todo permiso debe solicitarse con anticipación y se concederá según el criterio del jefe del departamento, tomando en cuenta factores tales como que el número de los que se ausenten del trabajo en un día no sea tal que perjudique la marcha del trabajo.

ARTICULO 6o.

Suspensión y Terminación del Contrato de Trabajo

Los motivos para la suspensión y terminación del contrato de trabajo serán los establecidos en el Código de Trabajo.

ARTICULO 7o.

Lugar, Día y Hora de Pago

El salario será de acuerdo a lo estipulado entre el empleador y el empleado. Se pagará en las oficinas de la Esso Standard Oil, S.A., Limited, el 14 y 29 de cada mes, salvo que tales fechas caigan en un domingo o un día de fiesta o duelo nacional, en el cual se hará el día anterior. El pago se efectuará en el transcurso de la jornada ordinaria de trabajo, en horas en que el respectivo banco se encuentre abierto; más si el turno no concidiere con el horario de operación del banco se pagará en la última hora de la jornada ordinaria correspondiente al pago.

La Empresa se reserva el derecho de exigir a los empleados que falten al trabajo y aleguen como excusa enfermedad, que presenten certificado médico que lo compruebe. Dicho certificado debe ser presentado por el trabajador a su jefe inmediato el primer día de su regreso a sus labores. A falta de dicho certificado, la Empresa podrá descontar del sueldo del empleado que haya faltado el salario equivalente al tiempo no trabajado. Es obligación del empleado que faltare por enfermedad hacer lo conducente, y dentro de las circunstancias para que algún familiar, amigo o compañero notifiquen a su jefe inmediato o en su ausencia al Jefe del Departamento, sin perjuicio, desde luego, del derecho que se reserva la Empresa de exigir el certificado médico correspondiente expedido por un médico designado por la Empresa o un certificado expedido por otro médico idóneo.

ARTICULO 8o.

El salario se pagará mediante cheque directamente al trabajador o a la persona de su familia que él indique por escrito, una vez hecha las deducciones y retenciones autorizadas por la Ley.

El pago mediante cheque está estipulado en la Cláusula 6a. de la Convención Colectiva de Trabajo.

ARTICULO 9o.

Los empleados podrán elegir a uno de ellos con el carácter de delegado para que los represente ante el Gerente General.

ARTICULO 10o.

Del Regimen de los Choferes

Está terminantemente prohibido a todos los conductores de camiones manejar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas tóxicas.

ARTICULO 11o.

Todo conductor está en la obligación de cuidar su camión y reportar inmediatamente a su jefe inmediato cualquier daño o defecto que ocurra.

ARTICULO 12o.

Les está prohibido llevar pasajeros ajenos al servicio que están prestando y deberán conducir su camión personalmente.

ARTICULO 13o.

Están en la obligación de dar cuenta inmediata a la gerencia por medio de su jefe inmediato o en su ausencia por medio del jefe de departamento de cualquier accidente o calamidad.

ARTICULO 14o.

Observar las disposiciones del tránsito. Serán responsables pecuniariamente por las multas o costos de los daños ocasionados a propiedad de la Empresa y personalmente por las contravenciones y delitos, mientras se encuentren conduciendo un vehículo de propiedad de la Esso Standard Oil, S. A. Limited cuando el Juez de Tránsito dictamine su culpabilidad.

ARTICULO 15o.

Deberán observar todas las medidas de seguridad y operacionales establecidas por la Empresa, dadas las condiciones especiales de los productos de petróleo que son los que generalmente transportan.

ARTICULO 16o.

Del Trabajo de las Mujeres y Menores de Edad

La empleadora no admitirá como empleados a los menores de catorce años o a los menores de quince que no hayan completado la instrucción primaria.

Las mujeres o menores de edad no podrán trabajar en aquellas tareas que por naturaleza o por las condiciones en que se realizan sean peligrosas para su vida o salud.

Es prohibido a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en estado de gravidez trabajar jornadas extraordinarias.

ARTICULO 17o.

Sanciones Disciplinarias

Se establecen las siguientes sanciones por llegadas tardías que ocurran dentro del período de un mes:

- a. La primera vez el trabajador será amonestado verbalmente.
- b. La segunda vez el trabajador será amonestado por escrito.
- c. La tercera vez será suspendido sin sueldo por un (1) día.
- d. La cuarta vez será suspendido sin sueldo por tres (3) días.

ARTICULO 18o.

Fuera de las previstas en otros artículos de este Reglamento, son causales que darán lugar a la suspensión del trabajador sin goce de salario, por uno o dos días la primera vez, y por dos o tres días en caso de reincidencia:

- a. Cuando el trabajador pida y obtenga permiso para acudir a una diligencia judicial, calamidad doméstica debidamente comprobada o para asistir a exámenes o recibir tratamiento médico o ejercitar los demás derechos y obligaciones análogas determinadas por la Ley, y se le compruebe que ha abusado del permiso concedido, prologándolo innecesariamente o usado para un fin distinto al solicitado en menoscabo de la disciplina y de la buena marcha de la Empresa.
- b. Cuando el trabajador infrinja alguno de los deberes o prohibiciones que enumeran los Artículos 126 y 127 del Código de Trabajo, salvo que el hecho dé méritos para el despido.

ARTICULO 19o.

Se establecen las siguientes sanciones para las ausencias injustificadas. Por ausencias dentro de un mismo mes:

- a. Por la primera ausencia, amonestación escrita o la suspensión sin derecho a salario por un (1) día.
- b. Por la segunda ausencia, suspensión sin goce de salario por dos (2) o tres (3) días.
- c. Si las ausencias sin permiso de la Empresa o sin causa justificada caen dentro de lo establecido por el Ordinal 11 del

Acápites A, del Artículo 213 del Código de Trabajo, darán lugar al despido sin necesidad de amonestación o suspensión previa y sin responsabilidad para la Empresa.

ARTICULO 20o.

La Empresa está obligada a adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores. Para este efecto deberá proceder, de acuerdo con los reglamentos que dicte el ministerio del ramo, a introducir por su cuenta en los lugares de trabajos, todas las medidas de seguridad y de higiene.

ARTICULO 21o.

Este Reglamento Interno de Trabajo es de observancia obligatoria para todos los empleados de la Empresa, después de aprobado por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, se fijará en lugar visible del establecimiento.

Cualquier persona que solicitare trabajo en la Empresa para poder ser considerado como candidato a empleo deberá llenar una solicitud de empleo, tener más de 18 años y traer un Certificado de Nacimiento expedido por la institución del Estado, record político, y portar cédula de identidad personal.

La Empresa se reserva el derecho de adicionar en cualquier momento las estipulaciones aquí descritas, cuando las necesidades del servicio así lo requieran previa notificación y consentimiento de los trabajadores, según las circunstancias del caso, y conforme a los Artículos 183, 184, Ordinales 1, 3, 5 y 7 del Código de Trabajo.

El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, conocerá de oficio o a petición de los trabajadores o del Sindicato respectivo, de las modificaciones que sean necesarias hacer según el caso.

**CUESTIONES ETICAS Y
CONDUCTA RESPONSABLE**

**EXXON CORPORATION
OFFICE OF THE CHAIRMAN**

A los Empleados:

Este folleto reúne importantes declaraciones de Exxon sobre políticas relativas a cuestiones de ética y conducta responsable. Ha sido reeditado con el propósito de incluir cambios en el texto de dos declaraciones. Como antes, su objetivo es describir estándares de conducta a cuyo cumplimiento estamos obligados como organización y que debemos honrar asimismo como empleados.

Exxon ha sostenido tradicionalmente que su conducta corporativa debe armonizarse con las aspiraciones de la sociedad y las metas de las naciones donde ella y sus afiliadas operan. Pero una corporación, o cualquiera de sus partes, no es distinta de las personas que trabajan en ella. De hecho, la corporación la constituimos nosotros mismos, todos nosotros. Lo que hacemos como empleados contribuye a sus éxitos-o a sus fracasos-y estamos identificados con éstos.

Exxon espera que sus empleados actúen honorablemente en el desempeño de sus responsabilidades. Las políticas que este folleto contiene sobre diferentes aspectos del negocio proveen un marco ético dentro del cual nos es posible medir nuestros actos y juzgarnos a nosotros mismos.

Por más conocidas que estas políticas nos parezcan, su importancia es tal que debemos leerlas y reflexionar sobre ellas de cuando en cuando. Hallaremos, por ejemplo, que son aplicables a situaciones o circunstancias no contempladas antes. Su lectura nos puede ayudar también a re-examinar procedimientos aceptados por mucho tiempo que acaso no satisfagan nuestras exigencias y aspiraciones actuales. O puede suceder que las responsabilidades de un empleado hayan cambiado por la naturaleza de su trabajo y que ahora esta clase de preocupaciones le exijan aun más atención que antes. Esperamos, por eso, que ustedes no vacilen en formular preguntas o pedir consejos en cuanto a la aplicación de estas políticas en situaciones específicas que puedan presentarse, pues sólo mediante un amplio y cuidadoso enfoque de estas cuestiones podrá lograrse que el enunciado de las políticas se transforme realmente en estándares de conducta.

Como he dicho antes, todas estas políticas son compromisos firmemente adoptados y constituyen una gufa respecto a lo que Exxon espera de sus empleados. A nadie en la organización se le ha concedido autoridad para hacer excepciones a dichas políticas, ni existe objetivo alguno que pueda justificar una deliberada violación de las mismas. Sigue siendo, pues, de la mayor importancia que ustedes sepan lo que ellas significan y de qué manera les son aplicables individualmente a cada uno. Sólo así podremos continuar siendo líderes en nuestra actividad y en la forma como la desarrollamos.

C. C. Garvin, Jr.

Política Sobre Ética en los Negocios

La política de esta Corporación, conforme fue expresada por su Junta Directiva hace años y ratificada por esta misma en su sesión de septiembre de 1975, es una de estricta observancia de todas las leyes aplicables a sus negocios.

Nuestra política no se detiene allí. Aún en el caso de que la ley sea permisiva, Exxon escoge la ruta de la máxima integridad. Los usos, tradiciones y costumbres locales difieren de un lugar a otro, y esta realidad no puede ser ignorada. Sin embargo, la honestidad no es objeto de censura en cultura alguna. Incurrir en un mínimo de deshonestidad es suficiente para que se susciten criterios desmoralizantes y reprobables. Una buena reputación fundada en un reto proceder es por sí misma un inapreciable bien de la Compañía.

Un empleado excesivamente ambicioso puede tener la errónea impresión de que nos tiene sin cuidado la forma en que se logran resultados, siempre que éstos se logren. Puede pensar que es preferible no informar a la gerencia todo lo que él está haciendo, no anotar correctamente todas las transacciones en sus libros y registros y engañar a los auditores internos y externos de la Corporación. El empleado que pensara así estaría totalmente equivocado.

A nosotros sí nos importa cómo logramos resultados. Esperamos que nuestro estándar de integridad se cumpla a través de toda la organización. No toleraremos al empleado que logra resultados a base de violar las leyes y de trato inescrupuloso. Al mismo tiempo, apoyaremos, y esperamos que ustedes también apoyen, al empleado que rechaza una oportunidad o ventaja que sólo puede lograrse sacrificando principios.

Es igualmente importante señalar que esperamos sinceridad de parte de los gerentes en todos los niveles y el cumplimiento de las normas y controles contables. No queremos tener mentirosos de gerentes, sea que mientan en un esfuerzo equivocado para protegernos o para mejorar las apariencias a favor de ellos. El tipo de perjuicio que resulta cuando un gerente oculta información debida a la gerencia de rango superior y a los auditores, es que sus subordinados piensan que están recibiendo la señal para que las reglas y normas de política de la compañía, incluyendo las reglas de contabilidad y de control, puedan ser ignoradas en cada oportunidad que se consideren inconvenientes. Esta actitud puede traer como resultado la corrupción y desmoralización de una organización empresarial. Nuestro sistema de administración no podrá funcionar sin honestidad, incluyendo contabilidad honesta, propuestas honestas de presupuestos y evaluación económica honesta de proyectos.

Ha sido y continúa siendo política de Exxon que todas las transacciones deberán ser correctamente anotadas en sus libros

y registros. Esto significa, por consiguiente, que la falsificación de sus libros y registros así como cualesquiera cuentas bancarias que no aparezcan en los mismos están estrictamente prohibidas.

Política Sobre Conflictos de Intereses

La política de Exxon Corporation con respecto a conflictos de intereses requiere que los directores, funcionarios y todos los demás empleados eviten cualquier conflicto entre sus propios intereses personales y los intereses de la Corporación, al tratar con abastecedores, clientes y cualesquiera otras organizaciones o personas que negocian o desean negociar con la Corporación o cualquier afiliada de ésta. Más aún, la política requiere que todas esas personas eviten cualquier conflicto entre sus propios intereses personales y los intereses de la Corporación al llevar a cabo sus asuntos personales, incluyendo transacciones sobre valores de la Corporación, de cualquier afiliada de ésta, o de cualquier corporación o de cualquier corporación no afiliada pero que tenga relación de negocios con la Corporación o sus afiliadas.

Política Sobre Contribuciones Políticas

Es política de Exxon Corporation no dar contribuciones a candidatos políticos ni a partidos políticos.

Las contribuciones políticas legítimas que haga un empleado a título personal, o su decisión de no dar contribuciones no influirán en la determinación del sueldo del empleado, mantenimiento de su puesto, u oportunidades de promoción.

La Corporación continuará proporcionando información y divulgando sus puntos de vista sobre temas de interés público que tengan repercusión importante en la Corporación.

Política Sobre Monopolios

Es política de Exxon Corporation que todos sus directores y empleados, en el cumplimiento de sus obligaciones para con la Corporación, observen estrictamente las leyes contra los monopolios de cualquier país o grupo de países que sean aplicables a los negocios de la Corporación.

Ningún director o empleado debe suponer que los intereses de la Corporación justifican lo contrario. Además, nadie en la Corporación está autorizado para impartir una orden o directiva que resulte en violación de esta política.

Se reconoce que en determinadas ocasiones pueden suscitarse dudas legítimas sobre la recta interpretación de la ley. En tales circunstancias, se requiere que los directores y empleados refieran

el caso, a través de los canales adecuados, al Departamento Legal para que éste emita opinión al respecto.

Política Sobre Conservación del Medio Ambiente

Los objetivos corporativos de Exxon con respecto a la conservación del medio ambiente son:

- asegurar que nuestras operaciones y productos no creen riesgos significativos para la salud pública y antes bien, que sean compatibles con las aspiraciones y necesidades ambientales, sociales y económicas de la comunidad;
- trabajar en cooperación con grupos ajenos a Exxon con el objeto de llegar a un acuerdo sobre estándares de calidad ambiental que sean deseables y realizables en la práctica;
- trabajar activamente con grupos gubernamentales para fomentar y alentar la elaboración oportuna de regulaciones con respecto a operaciones y calidad de productos que se requieran para lograr estándares ambientales deseables y realizables en la práctica;
- adoptar todos los estándares ambientales y regulaciones que puedan ser aplicables a nuestros negocios.

Política Médica

Es política de la Corporación:

- identificar y evaluar los riesgos para la salud relacionados con sus actividades y productos;
- planear, poner en ejecución y evaluar programas para eliminar o controlar cualquiera de dichos riesgos;
- divulgar oportunamente y de manera efectiva el conocimiento sobre riesgos para la salud adquirido con motivo del programa sobre salud en relación con la ocupación y que sea de importancia para el sector científico u otras personas o grupos potencialmente afectados;
- determinar, al tiempo de contratar los servicios de los empleados y posteriormente cuando sea necesario, la idoneidad de los empleados, desde el punto de vista médico, para realizar sus tareas sin riesgo excesivo para ellos mismos o para los demás;
- prestar o disponer que se presten servicios médicos que sean necesarios para el tratamiento de enfermedades o accidentes originados por el tipo de ocupación y para atender emergencias médicas.

INDICE

CONVENCION COLECTIVA

PREAMBULO	3
PARTES CONTRATANTES	3
CLAUSULA No. 1 - Reconocimiento de las Partes	4
CLAUSULA No. 2 - Aplicación y Alcance de la Convención Colectiva	4
CLAUSULA No. 3 - Detalles y Forma de Pago	4
CLAUSULA No. 4 - Pago de Liquidaciones	5
CLAUSULA No. 5 - Auxilio a Camiones	5
CLAUSULA No. 6 - Período de Contestación de Correspondencia	5
CLAUSULA No. 7 - Ambiente de Trabajo	5
CLAUSULA No. 8 - Promociones y Ascensos	6
CLAUSULA No. 9 - Tiempo Efectivo de Trabajo	6
CLAUSULA No. 10 - Jornadas Extraordinarias	6
CLAUSULA No. 11 - Seguro contra Accidentes Auto- móvilísticos	6
CLAUSULA No. 12 - Estipulaciones sobre Salarios Bases	6
CLAUSULA No. 13 - Actas de Reuniones	7
CLAUSULA No. 14 - Horario Rotativo	7
CLAUSULA No. 15 - Equipos de Protección y Seguridad Industrial	7
CLAUSULA No. 16 - Mantenimiento y Seguridad del Equipo	7
CLAUSULA No. 17 - Seguridad e Higiene Industrial	8
CLAUSULA No. 18 - Cursos de Entrenamiento	8
CLAUSULA No. 19 - Facilidades para Ingerir Alimentos	8
CLAUSULA No. 20 - Botiquines de Primeros Auxilios	8
CLAUSULA No. 21 - Deportes	8
CLAUSULA No. 22 - Responsabilidad de las Partes	8
CLAUSULA No. 23 - Representación de las Partes	9
CLAUSULA No. 24 - Reuniones Conjuntas	9
CLAUSULA No. 25 - Reglamentación del Comité de Empresa	9
CLAUSULA No. 26 - Procedimiento de Quejas y Reclamos	10
CLAUSULA No. 27 - Reemplazo en Vacaciones y Pagos por Sustitución	11
CLAUSULA No. 28 - Aplicación de Sanciones	11
CLAUSULA No. 29 - Información de las Sanciones	11
CLAUSULA No. 30 - Descuento de Cuota Sindical	11
CLAUSULA No. 31 - Tablero de Boletines	11
CLAUSULA No. 32 - Pago de Transporte	12
CLAUSULA No. 33 - Garantías en caso de Accidentes de Tránsito	12
CLAUSULA No. 34 - Semana Laborable	12
CLAUSULA No. 35 - Gastos de Funerales	12
CLAUSULA No. 36 - Permisos	12
CLAUSULA No. 37 - Aumentos de Salarios	13
CLAUSULA No. 38 - Viáticos	13
CLAUSULA No. 39 - Permiso a Directivos del Sindicato	14
CLAUSULA No. 40 - Accidentes Industriales, Enfermedades	

Profesionales y Diferencial de Pago por Incapacidad Temporal	14
CLAUSULA No. 41 - Llamadas de Urgencia	15
CLAUSULA No. 42 - Descanso entre Jornadas	15
CLAUSULA No. 43 - Aumento por Antigüedad	15
CLAUSULA No. 44 - Nulidad de Convenios Particulares	16
CLAUSULA No. 45 - Impresión de los Folletos de la Convención Colectiva	16
CLAUSULA No. 46 - Vigencia y Duración de la Convención	16
FIRMA DE LOS NEGOCIADORES	17

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ARTICULO 1o. - Introducción	19
ARTICULO 2o. - Horario de Labores	19
ARTICULO 3o. - Jornadas	21
ARTICULO 4o. - Deberes de los Empleados	21
ARTICULO 5o. - Ausencias	22
ARTICULO 6o. - Suspensión y Terminación del Contrato de Trabajo	23
ARTICULO 7o. - Lugar, Día y Hora de Pago	23
ARTICULO 8o. - Forma de Pago	23
ARTICULO 9o. - Otros	24
ARTICULO 10o. - Del Regimen de los Choferes	24
ARTICULO 11o. - Cuidado del Vehículo	24
ARTICULO 12o. - Pasajero	24
ARTICULO 13o. - Accidentes	24
ARTICULO 14o. - Disposiciones de Tránsito	24
ARTICULO 15o. - Medidas de Seguridad en el Trabajo	24
ARTICULO 16o. - Del Trabajo de las Mujeres y Menores de Edad	24
ARTICULO 17o. - Sanciones Disciplinarias	25
ARTICULO 18o. - Otras Sanciones Disciplinarias	25
ARTICULO 19o. - Sanciones para Ausencias Injustificadas	25
ARTICULO 20o. - Medidas de Seguridad y de Higiene General	26
ARTICULO 21o. - Observancia del Reglamento Interno	26

CUESTIONES ETICAS Y CONDUCTA RESPONSABLE

INTRODUCCION	28
POLITICA SOBRE ETICA EN LOS NEGOCIOS	29
POLITICA SOBRE CONFLICTOS DE INTERESES	29
POLITICA SOBRE CONTRIBUCIONES POLITICAS	29
POLITICA SOBRE MONOPOLIOS	30
POLITICA SOBRE CONSERVACION DEL MEDIO AMBIENTE	31
POLITICA MEDICA	31