

CIA. DIERS & ULLRICH, S. A.

**Reglamento Interno y Convención
Colectiva celebrada entre el Sindi-
cato de la Industria Licorera y Si-
milares de la Ciudad de Colón y la
CIA. DIERS & ULLRICH, S. A.**

COLON, ABRIL DE 1973

CONVENCION COLECTIVA ENTRE LA CIA.
DIERS & ULLRICH, S. A. Y EL SINDICATO
DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE
LICORES Y SIMILARES DE COLON

SON PARTE CONTRATANTE EN LA PRESENTE CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO:

- A) La Cía. Diers & Ullrich, S. A., persona Jurídica inscrita en el Registro Público, Sección Mercantil al Tomo 121, Folio 282, Asiento 32.307, con domicilio en Avenida Meléndez No. 16127, en la Ciudad de Colón quien en adelante se denominará "El Empleador".
- B) El Sindicato de Trabajadores de la Industria de Licores, y Similares de Colón, organización de trabajadores con Personería Jurídica No. 6 del 24 de Enero de 1972, inscrita al Folio No. 406 del Libro de Registro del Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, con domicilio en Vía España No. 16 Oficina No. 1 Altos, en representación de los Trabajadores al servicio del Empleador y que en adelante se llamará "El Sindicato".

CLAUSULA 1.—

El Empleador reconoce al Sindicato como representante legítimo de los intereses generales de los Trabajadores sindicalizados que la-

boran al servicio del Empleador para el estudio, defensa y mejoramiento de sus condiciones Económicas, Sociales y Culturales, y se compromete a tratar con el Sindicato todos los problemas de su competencia,.

CLAUSULA 2.—

El Sindicato reconoce que el Empleador tiene la libre administración, dirección, fiscalización y representación de todos sus acuerdos sujetos solamente a las limitaciones estipuladas en esta Convención Colectiva y a la Ley.

El empleador retiene el derecho de dirigir directamente su negocio, empleados y de determinar los métodos y medios para llevar a cabo sus operaciones. Por lo tanto, correrán por su cuenta los riesgos y beneficios propios de la actividad empresarial y en consecuencia las partes convienen que el "Empleador" podrá trasladar a los trabajadores de un Departamento o Posición; ya sea para cubrir un reemplazo temporal o con ocasión de las necesidades del servicio siempre que no conlleve directamente o indirectamente una disminución, renuncia, dejación o adulteración de cualquier derecho reconocido a favor del Trabajador.

CLAUSULA 3.—

El Empleador no Discriminará, intervendrá, restringirá o coaccionará a ningún miembro de el sindicato por el solo hecho de su participa-

ción en el mismo, y declara no intervenir en los asuntos propios del Sindicato.

El Sindicato, sus miembros y/o sus dirigentes, a su vez se abstendrán de intimidar, coaccionar o discriminar en cualquier forma a los Trabajadores no sindicalizados por el solo hecho de no querer pertenecer al Sindicato.

CLAUSULA 4.—

Para los efectos del presente Conven o Colectivo serán representantes de las partes las siguientes personas:

- A) Por el Empleador, el Gerente y en su ausencia quien lo reemplace o quien le delegue funciones.
- B) Por el Sindicato, el Secretario General y en sus ausencias quien lo reemplace conforme los Estatutos del Sindicato.

Todo cambio en las personas que funjan como representantes de las partes deberá ser comunicado a la otra dentro de un término no mayor de 15 días contados a partir de la fecha en que el cambio se lleve a efecto, en el mismo término y por escrito; el Sindicato se compromete a notificar la elección de los Directivos que haga la Asamblea General con expresión de los Nombres y cargos de las personas electas.

COMITE DE EMPRESA, PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y SUGERENCIAS

CLAUSULA 5.—

En la Empresa funcionará un "Comité de Empresa" que se regirá por las siguientes normas:

- A) El Comité estará integrado de la manera indicada en el artículo 186 del Código de Trabajo, pero el Sindicato y el Empleador podrán designar, si así lo desean, un suplente para que reemplace a los respectivos representantes en los casos de ausencia o incapacidad. Los nombramientos de sus miembros (y sus suplentes) lo harán el Sindicato y el Empleador mediante comunicación o comunicaciones que harán respectivamente las partes. Los representantes del Sindicato y del Empleador y sus suplentes serán de libre nombramiento y remoción.
- B) El Comité de Empresa deberá reunirse, por lo menos una vez al mes, en reunión ordinaria para considerar además de los asuntos que la Ley le atribuye, el cumplimiento por ambas partes, del espíritu y la letra de la presente Convención. Esta reunión ordinaria se llevará a efecto salvo que el mismo Comité disponga otra cosa, el primer viernes de cada mes. El Comité celebrará a las 5:00 p.m. reunión extraordinaria cuando así lo solicite el Em-

pleador o el Sindicato, pero la citación deberá hacerse por lo menos con veinticuatro (24) horas de anticipación. La hora de reunión será a las 5:00 de la tarde, salvo que éste disponga otra cosa.

- C) El Comité actuará en forma colegiada y no tendrá Presidente ni ningún otro dignatario.
- D) Las decisiones del Comité se tomarán por mayoría e tres (3) miembros.
- E) Con respecto a las sanciones y medidas disciplinarias, el Comité tendrá la facultad para revocar las sanciones impuestas por el empleador.
- F) El Comité servirá además de medio de comunicación entre el Sindicato y el Empleador.
- G) Los miembros del Comité de Empresa y sus suplentes cuando estén en sesión no estará a órdenes o disposición del Empleador. Hará una dieta de B/.3.00 por sesión que no forman parte del salario por cada miembro del Comité de Empresa que asista, hasta un máximo de cuatro reuniones al mes.
- H) El Comité se regirá por las disposiciones del Código de Trabajo y en especial los Artículos 185, 186, 187 y 188 del mismo y por las cláusulas de la presente Convención, y por su propia reglamentación.

CLAUSULA 6.—

Para el acuerdo y solución de todo conflicto o queja que se llegare a presentar, con ocasión de la aplicación o interpretación de esta Convención o con ocasión de la relación de trabajo, las partes contratantes nos obligamos a aplicar el procedimiento establecido en los párrafos siguientes:

PARAGRAFO PRIMERO: Todo trabajador que desee plantear una queja o reclamo lo presentará ante su jefe inmediato, dentro de un término no mayor de un (1) día laborable contado a partir del momento en que se ocurrieron los hechos o circunstancias que motivan la misma. El jefe inmediato estudiará la queja o reclamación y tratará de solucionarla en forma justa y razonable dentro del término de un (1) día laborable siguiente a la presentación de la queja o reclamación.

PARAGRAFO SEGUNDO: Si el jefe inmediato no decide dentro del término señalado o si a juicio del trabajador, su decisión, no lo satisface, este elevará la queja al Gerente de la Empresa. Este estudiará la queja o reclamación oyendo a todas las partes interesadas; tratará de solucionarla de manera justa y razonable. El Gerente tendrá un término hasta de dos (2) días laborables para sugerir una solución al respecto. En caso de ser el Empleador el que desee exponer un desacuerdo lo hará por intermedio de cualquier ejecutivo ante

el Comité de Empresa, el deberá reunirse para dar una solución al problema dentro de un término de dos (2) días laborables.

PARAGRAFO TERCERO: Todos los conflictos, quejas o reclamaciones que no hayan sido solucionados en las instancias anteriores, serán sometidas a la consideración del Comité de Empresa, para la solución en su primera reunión ordinaria, después de tener conocimiento de la situación.

Cualesquiera de las dos (2) partes del Comité de Empresa, tomando en consideración la gravedad del asunto, podrá convocar a una reunión urgente del Comité para tratar el asunto en el mismo día.

Habiéndose agotado este procedimiento sin que sus resultados satisfagan al interesado, éste podrá continuar a presentar su queja ante las autoridades de trabajo.

CLAUSULA 7.—

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

- 1) Actuar con criterio de justicia y equidad;
- 2) Declararse impedido, absteniéndose de actuar y llamar a su suplente en los casos que se sometan al Comité de Empresa decisión tomada por él o en los casos que el miembro sea parte;
- 3) Levantar un acta de todo lo resuelto;
- 4) Comunicar a las partes sus decisiones y recomendaciones;

CLAUSULA 8.—

SUGERENCIAS

El Empleador recibirá y estudiará las sugerencias que hagan los Trabajadores. Será responsabilidad del Comité de Empresa el estimular mediante métodos y programas esta participación y cooperación con la Empresa. A tal efecto se establece el siguiente procedimiento para sugerencias:

El Trabajador que tenga alguna sugerencia que ofrecer al Empleador sobre el mejoramiento de la productividad, administración, servicios sociales, seguridad e higiene, etc., lo comunicará a su jefe inmediato, quien la estudiará y le dará una respuesta al Trabajador dentro de un término de una semana laborable contado a partir de la fecha en que la recibió.

CLAUSULA 9.—

El Empleador se obliga en los casos que haga uso del Artículo 212 numeral 3 (Terminación unilateral de la relación de trabajo) enviar al Sindicato copia de la notificación que le haga al Trabajador y además a pagar un sobre cargo en las indemnizaciones que señala la Ley conforme a la siguiente tabla:

De seis meses a un (1) año 5%
 De un (1) año a año y medio 10%
 Año y medio a menos de dos (2) años 15%

CLAUSULA 10.—

La presente Convención tendrá fuerza Legal en todo el territorio de la República donde el Empleador tenga instalaciones o sucursales y será aplicable a las categorías de Trabajadores que a continuación se detallan:

Oficina	
CATEGORIA	SALARIO BASICO MINIMO POR HORA
Asistente Contador	1.15
Auxiliares de Contabilidad	1.00
Secretaria (A)	1.00
Secretaria (B)	0.72
Ventas	
Facturador (A)	1.00
Facturador (B)	.72
Vendedor	.75
Planta	
CATEGORIAS	SALARIO MINIMO POR HORA
Asistentes Jefe Producción	0.90
Conductores (A)	0.70
Conductores (B)	0.60
Auxiliares de planta (A)	0.60
Auxiliares de planta (B)	0.50
Etiquetadoras (A)	0.60
Etiquetadoras (B)	0.50
Lavadores de botellas (A)	0.55

Lavadores de botellas (B)	0.50
Peones	0.50
Aseador	0.50

PUNTO ACLARATORIO: (A) (B)

(A): Efectúa la labor señalada en el cargo, más deberes análogos al cargo,

(B): Efectua solamente la labor señalada en el cargo.

Quedan excluidos de la presente Convención Colectiva, el Gerente, Contralor y Miembros de la Junta Directiva, por ser trabajadores de confianza.

CLAUSULA 11

El Empleador dará los siguientes aumentos generales de salario, a partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva:

- I A la semana siguiente la Vigencia de la Convención Colectiva 0.06¢ la hora.
- II A los 12 meses de la Vigencia de la Convención 0.04¢ la hora.
- III A los 24 meses de la Vigencia de la Convención 0.04¢ la hora.
- IV A los 36 meses de la Vigencia de la Convención 0.02¢ la hora.

Y por una sola vez a partir de la Vigencia de la Convención Colectiva un aumento por antigüedad de 0.01¢ la hora por cada año de servicio.

CLAUSULA 12.—

El Empleador dará en sustitución de los aguinaldos de Navidad que daba y adicional al Décimo Tercer Mes a todos sus trabajadores quince (15) días de salarios remunerados a tiempo regular el 20 de Diciembre de cada año, quedando entendido que queda eliminada por parte del Empleador toda obligación futura a continuar dando lo que daba anteriormente en concepto de aguinaldo

CLAUSULA 13 —

El Empleador continuará con la jornada de trabajo que hasta el momento tiene y que se detalla en el Reglamento Interno anexo.

CLAUSULA 14.—

El Empleador dará a sus trabajadores un descanso de quince (15) minutos remunerados en la 1/2 jornada de trabajo de la mañana y de la tarde, donde se servirá café a los trabajadores a costo del Empleador.

El Reglamento Interno reglamentará el uso de este descanso.

CLAUSULA 15.—

Los trabajadores se obligan a trabajar horas o jornadas extraordinarias, Domingos y Días de Duelo o Fiestas Nacionales, cuando así lo requiera el Empleador por razones de producción dentro de los límites legales.

CLAUSULA 16.—

Conforme con lo que permite el Artículo 56 del Código de Trabajo, el Empleador podrá fraccionar las vacaciones, previo acuerdo con el Sindicato.

CLAUSULA 17.—

Quando se produzca una vacante o haya que contratar más personal, que no sea un trabajador de confianza o administrativo, el Empleador lo comunicará mediante una notificación que fijará en el tablero sindical, sin perjuicio de la notificación que exige la Ley al Ministerio de Trabajo. En las Comunicaciones se hará constar los requisitos para llenar la vacante en cuestión. El Sindicato comunicará al Empleador sus candidatos dentro del término de 48 horas contadas de corrido. El Empleador nombrará a la persona entre los candidatos presentados por el sindicato, por el Ministerio de Trabajo o sus propios candidatos, prefiriendo en igualdad de circunstancias de eficiencia o idoneidad, a los trabajadores de la Empresa de Mayor antigüedad, a los Panameños respecto de quienes no lo sean y los sindicalizados respecto a quienes no lo estén.

Si transcurrido el término de que dispone el Sindicato, éste no ha formulado ninguna propuesta de candidatos, el Empleador podrá emplear de inmediato a la persona que a bien tenga.

CLAUSULA 18.—

El Empleador conviene en dar la suma de B/.600.00 anual al Comité de Empresa para que la adjudique en concepto de becas o subsidios de educación a los trabajadores o sus hijos inscritos en la oficina de personal. El Comité goza de plena libertad para la asignación de dichos subsidios o becas pero deberá otmar en consideración necesariamente que dicho fondo solamente podrá ser utilizado para educación y tomar en consideración elementos como calificación de los aspirantes, antigüedad del trabajador, condición socio-económica y aptitud. Esta obligación entrará en vigencia a partir del próximo período escolar.

LICENCIAS REMUNERADAS Y PERMISOS SINDICALES

CLAUSULA 19.—

El Empleador conviene en otorgar un máximo de 16 horas-hombre laborales no acumulables, remuneradas al mes, al Sindicato para que este a través de su Secretario General las distribuya para efectuar diligencias sindicales. Estos permisos deberán ser comunicados al Empleador por escrito con no menos de dos (2) horas de anticipación, cuando dicha diligencia se va a efectuar el mismo día y 24 horas de anticipación si se va a realizar en días posteriores.

CLAUSULA 20.—

Conforme a lo que dispone el Artículo 160 del Código de Trabajo, el Empleador dará Licencia remuneradas sujetas a la siguientes condiciones:

- A) Que exista notificación previa no menos de siete (7) días hábiles;
- B) Que el número de licencias no exceda de tres (3) en el transcurso del año;
- C) Que no asista simultaneamente más de dos (2) trabajadores y a la vez no haya más de uno por departamento.

CLAUSULA 21.—

Cuando un trabajador se ausente del trabajo por cualquier tipo de permiso marcará su tarjeta al salir y nuevamente al entrar.

LICENCIAS ESPECIALES

CLAUSULA 22.—

El Empleador dará, por una sola vez, licencia remunerada de una semana a todo trabajador que contraiga matrimonio durante la vigencia de esta Convención Colectiva.

CLAUSULA 23.—

Se concederá licencia con derecho a remuneración completa hasta por una semana, a los trabajadores que ese encuentren de duelo

por muerte de sus padres, hijos o compañera (o) siempre y cuando estos aparezcan debidamente inscritos en los registros de la oficina de personal de la Empresa.

Así mismo, se le brindará una ayuda económica de B/.100.00 para los gastos funerales.

CLAUSULA 24.—

El Empleador se obliga a acatar lo dispuesto en el Código de Trabajo, cuando haya que hacer reducción de personal.

CLAUSULA 25.—

Las Empresas convienen en descontar a los trabajadores, las cuotas ordinarias y extraordinarias establecidas por el Sindicato; y entregar el total de lo descontado al Secretario de Finanzas del mismo, al final de cada mes.

CLAUSULA 26.—

Cuando un trabajador reemplaza a otro de escala o clasificación superior por más de cinco (5) días en forma consecutiva y hasta por el término de tres (3) meses como consecuencia de vacaciones, licencias, enfermedad o cualquiera otras licencias concedidas al trabajador reemplazado, el reemplazante devengará el 50% de la diferencia entre su salario y el del trabajador reemplazado.

Los reemplazos temporales en ningún momento excederán de los tres (3) meses.

El Empleador podrá en cualquier momento reintegrar al reemplazante a su posición original. El Salario del reemplazante retornará a su nivel original al cesar la ocupación temporal.

Esta cláusula no será aplicable a los casos de término probatorio para ascenso, el cual no será mayor de dos (2) semanas.

Se excluyen de la aplicación de esta cláusula a los jefes de departamento y sus asistentes inmediatos.

CLAUSULA 27.—

El Empleador conviene en exigir a todos sus futuros trabajadores un examen médico antes de iniciar con estos la relación de trabajo. Igualmente se compromete a exigir a todo trabajador que por cualquiera circunstancia dejase de trabajar, que previo a la entrega de su liquidación se haga un examen médico. En caso de negarse el trabajador, el Empleador lo comunicará al Sindicato para deslindar su responsabilidad o reclamaciones futuras.

CLAUSULA 28.—

El Empleador colocará un (1) tablero en lugar adecuado para fijar las instrucciones generales del Empleador y materiales informativos del Sindicato.

No se colocará comunicación o material injurioso o que riña con la moral y las buenas costumbres.

CLAUSULA 29.—

El Empleador acepta reembolsar mensualmente a todo trabajador que vive a más de 10 kilómetros de distancia de la Ciudad de Colón, el gasto de transporte conforme a las tarifas oficiales de transporte colectivo.

Queda entendido que esta obligación solamente es para aquellos trabajadores que en la fecha de ser contratados por el Empleador y que en la actualidad vivan a esas distancias por lo tanto no se aplicará a los trabajadores que con posterioridad cambiaron o cambien de residencia distantes a más de 10 kilómetros de la Ciudad de Colón.

CLAUSULA 30.—

El Empleador permitirá, sólo en caso de urgencia, que pueda el trabajador recibir o hacer llamadas telefónicas en horas de trabajo.

Para tales efectos se hará la reglamentación necesaria en Comité de Empresa.

CLAUSULA 31.—

El Empleador dará a sus trabajadores que deben trabajar uniformados la cantidad de seis (6) uniformes anual.

CLAUSULA 32.—

El Empleador se obliga a mantener los servicios Sanitarios en buen estado de aseo, y provisto de papel higiénico, jabón y papel toalla.

Igualmente mantendrá un botiquín de urgencia suficientemente equipado de acuerdo al número de trabajadores y declara acatar todas las indicaciones que en materia de higiene y seguridad le hagan las autoridades competentes.

CLAUSULA 33.—

El Empleador continuará con la práctica seguida hasta el momento de darles a sus trabajadores la suma de B/.1.00 para tomar alimento, cuando éstos laboren jornadas extraordinarias de dos horas o más.

CLAUSULA 34.—

El Sindicato se compromete a educar a sus miembros en sus deberes y obligaciones para con la empresa procurando en todo momento que éstos cumplan a cabalidad con sus tareas; es decir, que presten sus servicios con la intensidad, cuidado y eficiencia compartibles con sus fuerzas, aptitudes, preparación y destreza.

También se compromete a instar a sus miembros a que cuiden y respeten las pertenencias del Empleador y ofrezcan a sus superiores el debido respeto.

CLAUSULA 35.—

El Empleador y el Sindicato conviene en que todo trabajador que en el momento de entrar en vigencia la presente Convención Co-

lectiva, no tenga contrato individual escrito no podrá ser obligado a firmarlo, pero tampoco podrá alegar validamente que fue contratado para hacer trabajos distintos de los que viene desempeñando regularmente.

CLAUSULA 36.—

Queda expresamente convenido que durante la vigencia de esta Convención Colectiva, el Sindicato no podrá hacerle al Empleador nuevas peticiones o aspiraciones sobre los puntos aquí tratados y aprobados durante esta Segociación.

CLAUSULA 37.—

Las partes acuerdan que esta Convención Colectiva entrará en vigencia una vez haya sido aprobado el Reglamento Interno incertado en el, por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social y que la misma tendrá una duración de cuatro (4) años.

Firmado en la Ciudad de Panamá, a los 13 días del mes de Abril de 1973.

Dr. ROLANDO MURGAS T.
Ministro de Trabajo y Bienestar Social

Lic. LUIS A. SHIRLEY C.
Vice Ministro de Trabajo y Bienestar Social
Gregorio Ordóñez, Dir. Relaciones de Trabajo

Por la Empresa Cía. Diers y Ullrich, S. A.,
ELIDA LAGOS DE SOSA, ILDEFONSO ARIAS
A., RAMON R. REVELLO.

Por el Sindicato de Trabajadores de la
Industria Licorera y Similares de Colón.

MARCIANA E. TESIS DE RIOS, Secretario Ge-
neral. GLADYS DE SMITH, AGUSTIN DEL
CID FERNAN E. ZUÑIGA, LUIS GONZALEZ
(Asesor), APOLINAR COTES ROMERO y LILIA
NAVAS DE CRUZ.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO CIA. DIERS & ULLRICH, S. A.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

CLAUSULA 38.—

El presente Reglamento Interno de Tra-
bajo regula las condiciones obligatorias a que
deben someterse mutuamente el Empleador y
sus trabajadores, con motivo de la ejecución
o prestación de servicios, en los establecimien-
tos de la Empresa, ubicados en Avenida Me-
léndez y Calle 16, No. 16127, ciudad de Co-
lón, lugar en donde empezarán y terminarán
las respectivas jornadas de trabajo.

CLAUSULA 39.—

Para lo sefectos de este Reglamento In-
terno se entiende por:

- a) EL EMPLEADOR: La Sociedad Anó-
nima DIERS & ULLRICH, S. A., cons-
tituida de acuerdo con las leyes de
la República de Panamá e inscrita al
Tomo 121, Folio 282 y Asiento
32307 del Registro Público, Sec-
ción Mercantil.
- b) TRABAJADOR: Toda persona na-
tural o física que preste sus servi-
cios, materiales o intelectuales o de

ambas clases, al empleador, en virtud de una relación de trabajo.

- c) REPRESENTANTE DEL EMPLEADOR: El Empleador estará representado en sus relaciones con sus empleados por un Gerente y en sus ausencias, por la persona que designe en su reemplazo la Junta Directiva, y además por el Jefe de Personal cuando lo haya. Es entendido que ambos tendrán con respecto a los trabajadores la misma autoridad, pudiendo aplicar las sanciones disciplinarias que se establecen en este Reglamento, dictar las instrucciones necesarias para obtener el mayor rendimiento en el trabajo, y disponer todo lo relativo a la contratación de trabajo, de acuerdo con las leyes vigentes y las presentes disposiciones reglamentarias.

CLAUSULA 40.—

El Gerente o Jefe de Personal podrá delegar parcialmente sus facultades de dirección o administración en los Jefes de Departamento que crea necesario para el buen funcionamiento de la Empresa. Entendiéndose que en todo caso dichos Jefes de Departamento poseen facultades de fiscalización y control en sus respectivos subalternos, al igual de ser responsables frente al Empleador por la buena marcha de sus Departamentos.

CLAUSULA 41.—

Este Reglamento Interno, una vez aprobado por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, es parte integrante de los contratos de trabajo, y entrará a regir quince (15) días después de su fijación en lugar visible del o de los establecimientos de la Empresa. Una vez transcurrido dicho término, ningún trabajador podrá alegar falta de conocimiento del mismo.

Este Reglamento Interno puede ser reformado por acuerdo entre la Empresa y sus trabajadores, siguiendo el mismo procedimiento que se requiere para su aprobación por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

No obstante, cuando se trate de la modificación de las horas de entrada y salida de los trabajadores, el tiempo destinado para las comidas y el período o períodos de descanso durante la jornada, el lugar y el momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo, la forma de remuneración y el lugar, día y hora de pago, la designación de los primeros miembros del Comité de Empresa y el tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, así como a las medidas profilácticas que dicten las autoridades, será requisito necesario el previo consentimiento del Sindicato de Trabajadores respectivo, y en su defecto, el de los trabajadores de la Empresa.

CAPITULO II

DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

De la Solicitud de Empleo:

CLAUSULA 42.—

Antes de ser contratado como trabajador, todo aspirante deberá llenar una solicitud de empleo en la que se especificarán los siguientes datos:

- a) Nombre completo
- b) Sexo, nacionalidad, cédula
- c) Domicilio
- d) Edad, lugar de nacimiento y estado civil
- e) Nombre del cónyuge, si es casado y de las personas que dependen económicamente del solicitante y viven con él
- f) Nombre de los empleos anteriores, con indicación de labores que realizaba y salario que ganaba.

CLAUSULA 43.—

Es entendido que se considerará como falta grave la falsedad en que haya incurrido el trabajador al llenar su correspondiente solicitud de empleo.

CLAUSULA 44.—

Todo trabajador tendrá necesariamente que estar amparado con un contrato de trabajo escrito, que se suscribirá en dos (2)

ejemplares del mismo tenor y efectos, de los cuales conservará uno (1) cada parte contratante; salvo en los casos en que existía relación de trabajo con anterioridad a este Reglamento Interno y en que dicha relación era mediante contrato verbal.

CLAUSULA 45.—

El Empleador podrá usar los servicios de sus trabajadores en todas las labores propias de sus actividades industriales o comerciales, siempre que sean análogas, similares o complementarias de aquéllas para cuya ejecución específica fueron contratados, y no constituyan alteración unilateral de las condiciones de trabajo.

CLAUSULA 46.—

El Empleador podrá exigir que cumplan un período de prueba, que en todo caso no será mayor de dos (2) semanas, a todos aquellos trabajadores contratados para labores que requieran de una habilidad o destreza especial. Es entendido que dicho contrato de prueba deberá constar por escrito, de conformidad con lo previsto en el Artículo 78 del Código de Trabajo.

CAPITULO III

DE LAS DISTINTAS CLASES DE TRABAJADORES EN LA EMPRESA

Trabajadores Permanentes o de Plantas:

CLAUSULA 47.—

De conformidad con el Artículo 79 del Código de Trabajo, son trabajadores permanentes o de planta aquellos que realizan una ocupación o función de necesidad permanente en la Empresa y que tienen por objeto actividades normales, ordinarias y uniformes para el Empleador.

Trabajadores Eventuales:

CLAUSULA 48.—

Empleados eventuales son aquellos contratados para realizar actividades propias o típicas de la Empresa, pero que en atención a circunstancias especiales que hayan surgido, como por ejemplo aumento intempestivo y momentáneo en sus operaciones, reemplazo de un empleo permanente de manera temporal, etc., son contratados por término definido o para obra determinada, con plazo de duración no mayor de seis (6) meses.

Trabajadores Ocasionales o Accidentales:

CLAUSULA 49.—

Empleados ocasionales o accidentales son aquellos con contratos de corta duración, que corresponden a una prestación de servicios deri-

vados de una exigencia momentánea del Empleador, accesoria o no, relacionada directamente con el giro de sus actividades normales, con plazo de duración que no podrán exceder de un (1) mes.

CAPITULO IV

JORNADA DE TRABAJO

CLAUSULA 50.—

La semana laboral para todas las oficinas del Empleador será de cuarenta (40) horas, de lunes a viernes, de acuerdo con el siguiente horario de trabajo que será controlado con un reloj de tiempo.

De lunes a viernes la jornada ordinaria será
de 8:00 a.m. a 12:00 m.
de 1:00 p.m. a 5:00 p.m.

CLAUSULA 51.—

Dejda la naturaleza misma de las actividades de la Empresa, cuando contrate a trabajadores en condiciones de eventuales o trabajadores accidentales de conformidad con la Ley laboral, podrá asignarles en sus respectivos contratos de trabajo otros horarios, pero se ajustarán siempre a los límites máximos de duración y a los descansos entre las medias jornadas.

Período de Descanso y de Comida:

CLAUSULA 52.—

El intervalo entre las medias jornadas servirá al trabajador para descansar y tomar sus alimentos, sin que en ningún caso tenga que permanecer en el lugar de trabajo ni estar a disposición del Empleador.

CLAUSULA 53.—

El trabajador fuera de la jornada ordinaria que se estipula en el Artículo 13, deberá ser autorizado previamente por el Empleador.

CLAUSULA 54.—

El trabajador que no pueda asistir a su trabajo o se vea obligado a hacerlo con retraso, deberá dar el aviso correspondiente a su jefe inmediato, con antelación de ser razonablemente posible y si no se puede por la urgencia del caso, deberá comunicarlo por cualquier otro medio, durante su turno de trabajo.

CAPITULO V

DE LOS DIAS HABILES DE TRABAJO

CLAUSULA 55.—

Son días hábiles para el trabajo todos los días del año, con excepción de los domingos y días de fiesta o duelo nacional establecidos por el Código de Trabajo o por Decreto Ejecutivo.

CLAUSULA 56.—

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

CLAUSULA 57.—

El trabajo en días domingos se remunerará con un recargo de 50% sobre el salario ordinario conforme al Artículo 48 del Código de Trabajo, sin perjuicio del derecho del trabajador a disfrutar de otro día de descanso.

CLAUSULA 58.—

Si se trabaja en día de fiesta o duelo nacional, se remunerará con 150% de recargo sobre el salario normal, sin perjuicio del derecho del trabajador a que se le conceda como compensación cualquier otro día de descanso en la semana.

CLAUSULA 59.—

La jornada extraordinaria se remunerará en la forma que prescribe el Artículo 33 del Código de Trabajo.

CAPITULO VI

DEL SALARIO

CLAUSULA 60.—

El salario será libremente convenido entre el Empleador y Trabajador, pero en todo caso no podrá ser inferior al salario mínimo establecido por Ley.

CLAUSULA 61.—

Los salarios de los trabajadores se pagarán con la siguiente periodicidad:

- a) Personal Administrativo: Quincenalmente, los días 15 y 30 de cada mes.
- b) Los trabajadores de planta y demás: semanalmente, los días viernes de cada semana a las 4:00 p.m., en la oficina de la Empresa ubicada en Avenida Meléndez y Calle 16, No. 16127, Ciudad de Colón. Es entendido que a los trabajadores sujetos a sueldo por hora se les pagarán sus respectivos salarios en efectivo; en cambio a los trabajadores de oficina, cuando se les paga mediante cheque, la entrega de los mismos se hará a una hora que permita hacerlos efectivos en el banco más cercano.

CLAUSULA 62.—

Cuando el día de pago coincida con un domingo o día de fiesta o duelo nacional, el Empleador pagará el día anterior al mismo.

CLAUSULA 63.—

Al hacer el pago el Empleador tan sólo hará los descuentos autorizados por la Ley. Es entendido que en todo caso los descuentos se iniciarán la quincena siguiente a aquélla en que se recibió la orden correspondiente. La orden de discontinuar los descuentos entrará a regir en la misma forma.

CLAUSULA 64.—

El pago de todo tipo de recargo por razones legales se hará en la semana o quincena subsiguiente a aquella en que el trabajo se realiza.

CLAUSULA 65.—

El trabajador prestará al Empleador, toda la ayuda necesaria para que se le pueda computar y descontar conforme a la Ley el Impuesto sobre la Renta, dando toda la información relativa para su declaración exigida por la Dirección General de Ingresos. De igual manera proporcionará todos los datos relativos a otros descuentos de su salario, conforme con la Ley. Y además, deberá notificar al Empleador cualquier cambio que afecte dichas retenciones. La omisión o declaración falsa por parte del trabajador se considerará grave.

CLAUSULA 66.—

El Empleador podrá descontar del salario del trabajador, el tiempo que éste haya dejado de trabajar con motivo de tardanzas o ausencias injustificadas, sin perjuicio de las sanciones que le puedan acarrear tales faltas.

CAPITULO VII

DEL TRABAJO DE LAS MUJERES Y MENORES DE EDAD

CLAUSULA 67.—

El Empleador no admitirá como trabajadores a los menores de catorce (14) años o a los menores de quince (15) años que no hayan completado la instrucción primaria.

CLAUSULA 68.—

Las mujeres y menores de edad no podrán trabajar en aquellas tareas que por su naturaleza o por las condiciones en que se realizan sean peligrosas para su vida o salud, tales como: estibar cajar, cargar barriles, etc.

CLAUSULA 69.—

Está prohibido trabajar horas extraordinarias a los menores de dieciseis (16) años y a las mujeres en estado de gravidez, y a los trabajadores que están estudiando, en este último caso mediante comprobación.

CAPITULO VIII

DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Obligaciones del Empleador:

CLAUSULA 70.—

Para la protección adecuada de la salud de los trabajadores se adoptarán y aplicarán

las siguientes medidas en los lugares de trabajo:

- 1 Que los desechos y residuos no se acumulen.
- 2 Que la superficie y la altura de los locales de trabajo sean suficientes para impedir aglomeración de los trabajadores y para evitar obstrucciones causadas por máquinas, materiales y productos.
- 3 Existirá alumbrado suficiente y adaptado a las necesidades del caso ya sea natural, artificial o de ambas clases.
- 4 Se proveerán instalaciones sanitarias y medidas necesarias para lavarse, así como agua potable en lugares apropiados, en cantidad suficiente y condiciones satisfactorias.
- 5 Se proveerá vestuario para cambiarse de ropa al comenzar y terminar el trabajo.
- 6 Proveer todo aquéllo que señale la Ley y los organismos competentes en la materia.

CLAUSULA 71.—

El Empleador tendrá además la obligación de informar a sus trabajadores todo lo concerniente a la protección de las máquinas, e instruirá sobre los peligros que entraña la utilización de las mismas y las precauciones que deben observar y colocará los dispositivos de protección que puedan ser utilizados.

Obligaciones del Trabajador:

CLAUSULA 72.—

Los trabajadores deberán someterse, por lo menos una vez al año, a un examen médico, a efecto de constatar que no están sufriendo enfermedades infecciosas o contagiosas, ni trastornos psíquicos que pongan en peligro la seguridad de sus compañeros o los intereses del Empleador.

CLAUSULA 73.—

Los trabajadores estarán obligados a notificar al Empleador, a la mayor brevedad posible, de las enfermedades contagiosas, accidentes y lesiones de toda índole que sufran dentro o fuera de la Empresa.

CLAUSULA 74.—

El Empleador suministrará a los trabajadores las herramientas e implementos de seguridad, como botas y cascos, en aquellas actividades que lo requieran. Los trabajadores cuidarán estos bienes del Empleador y éste le responderá cuando se gasten por uso normal.

CLAUSULA 75.—

El trabajador será a su vez responsable por la limpieza del equipo, herramientas, etc., que use para el cometido de sus funciones.

CLAUSULA 76.—

Los trabajadores que ejecuten labores fuera de la Empresa deberán regresar a ésta tan

pronto terminen sus trabajos. Esto debe ocurrir antes de la hora de cerrar, para dar cuenta de la labor efectuada por ellos, excepto cuando el Gerente o su representante ordene lo contrario.

CLAUSULA 77.—

Las herramientas o utensilios, materiales y vehículos que se suministren a los trabajadores son para uso exclusivo de la Empresa y por lo tanto, no podrán ser usados para otros fines sin permiso previo del Empleador.

CLAUSULA 78.—

A los operarios de vehículos les está prohibido transportar personas o cargas que no estén previamente autorizadas por el representante del Empleador o Jefe inmediato.

CLAUSULA 79.—

El Empleador no se hará responsable de las multas y sanciones que impongan las autoridades del tránsito a los conductores por infracciones debidas a la culpa o negligencia de éstos últimos; en cambio, cuando dichas multas sean impuestas por desperfectos mecánicos, luces, etc., el Empleador las pagará.

CLAUSULA 80.—

Está terminantemente prohibido libar licor en las dependencias de la Empresa y se considerará falta grave.

CAPITULO IX

DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES

Obligaciones:

CLAUSULA 81.—

Las obligaciones de los trabajadores, además de las que se consignan en los contratos de trabajo, son las siguientes:

1. Realizar personalmente el trabajo convenido con la intensidad, cuidado y eficiencia que sean compatibles con sus fuerzas, aptitudes, preparación y destreza, en el tiempo y lugar estipulado.
2. Acatar las órdenes e instrucciones del Empleador o de su representante, de acuerdo con las estipulaciones del contrato.
3. Abstenerse de revelar a terceros, salvo autorización expresa, los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o en los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñan, así como los asuntos administrativos reservados cuya divulgación pueda causar perjuicio a la Empresa.
4. Presentarse al trabajo siempre en aceptables condiciones mentales y físicas

para ejecutar las labores propias de su contrato de trabajo.

5. Observar buenas costumbres durante la presentación del servicio.
6. Conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les hayan entregado para trabajar, no siendo responsables por el deterioro de estos objetos, originado por el uso, desgaste natural, caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción.
7. Prestar los servicios requeridos cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas, sus compañeros de trabajo o el establecimiento donde prestan el servicio.
8. Observar las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo, así como las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indique el Empleador, conforme a la Ley y Reglamento Interno, para la seguridad y protección personal de los trabajadores.
9. Someterse, al solicitar su ingreso en el trabajo o durante éste, si lo exige así el Empleador o lo ordenan las autoridades, a un reconocimiento médico para comprobar que no padecen enfermedades infecto-contagiosas, ni trastornos psíquicos.

10. Dar aviso inmediato al Empleador o sus representantes, de cualquier hecho que pueda causar daño o perjuicio a la seguridad de los compañeros de trabajo o a la Empresa.
11. Abstenerse de laborar con otro Empleador durante las vacaciones, período de incapacidad o cualquier licencia remunerada, así como también durante los períodos de descanso obligatorio.
12. No infringir las reglas de estacionamiento en la planta de la Empresa.
13. Evitar conducir vehículos del Empleador en forma desordenada o a velocidades superiores a las permitidas en los reglamentos de tránsito.
14. No hacer arreglos amigables en caso de accidentes de tránsito.
15. Abstenerse de colisionar, por culpa o negligencia, los vehículos del Empleador.
16. No fumar en las áreas prohibidas de la Empresa, ni usar negligentemente implementos que pudieran provocar un incendio.

Prohibiciones:

CLAUSULA 82.—

SE PROHIBE A LOS TRABAJADORES

1. Faltar al trabajo sin causa justa o sin permiso del Empleador.
2. Llegar tarde al trabajo o después de cinco (5) minutos de la hora de entrada.

3. Ejecutar actos que pongan en peligro la seguridad propia, la de sus compañeros de trabajo o de terceras personas, así como la de los establecimientos, locales o talleres donde trabajen.
4. Tomar de la Empresa o de sus dependencias, materias primas o elaboradas sin el correspondiente permiso.
5. Presentarse al trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia de drogas alucinógenas.
6. Recibir visitas durante las horas de trabajo, excepto en caso de urgencia comprobada o con autorización previa.
7. Quitarse el uniforme de trabajo antes de que termine la jornada de trabajo.
8. Portar armas durante las horas de trabajo. Se exceptúan las punzantes o punzo-cortante que forman parte de las herramientas o útiles propios del trabajo, y las que portan los serenos o aquellos trabajadores para quienes sus patronos respectivos hayan obtenido permiso especial de las autoridades competentes.
9. Emplear el equipo que se le hubiese encomendado en usos que no sean del servicio de la Empresa u objeto distinto de aquél a que está destinado.
10. Hacer colectas, rifas o ventas de cualquier cosa dentro del establecimiento o lugar de trabajo en horas de labor, sin autorización previa.

11. Suspender sus labores sin causa justificada o sin licencia del Empleador, aun cuando permanezcan en sus puestos, siempre que tal suspensión no se deba a huelga.
12. Tomar alimentos mientras están desempeñando sus tareas.

CLAUSULA 83.—

Queda especialmente prohibido al trabajador dedicarse a cualquier labor que signifique en cualquier forma una competencia para las actividades de la empresa.

CAPITULO X

PROCEDIMIENTO DE OUEJAS Y COMITE DE EMPAESA

CLAUSULA 84.—

En la Empresa funcionará un Comité de Empresa, ante quien se podrán formular las peticiones de mejoramiento y reclamos en general de los trabajadores.

CLAUSULA 85.—

Este Comité actuará solamente a solicitud expresa de parte interesada, tratando de conciliar las controversias que surjan con motivo de la aplicación del Reglamento Interno, y en los actos y reclamaciones que sustenten los trabajadores con motivo del incumplimiento de las obligaciones del trabajador y el Empleador.

CLAUSULA 86.—

Los primeros miembros del Comité de Empresa son:

Por el Empleador:

RAMON RICARDO REVELLO

CORDOBA ESQUIVELPrincipales

ILDEFONSO ARIAS

ELIDA L. DE SOSASuplentes

Por el Sindicato:

LILIA DE NAVAS

EMILIA TESISPrincipales

APOLINAR COTES

ALBINA MARTINEZSuplentes

CLAUSULA 87.—

El Comité de Empresa queda facultado para reglamentarse a sí mismo, tomando en consideración el mayor interés para una buena relación obrero-patronal.

CLAUSULA 88.—

El Comité de Empresa deberá resolver los casos en el término de cuarenta y ocho (48) horas, contadas a partir del momento en que se presenta la reclamación del trabajador.

CLAUSULA 89.—

Quedan en todo momento a disposición de los trabajadores las vías expeditas ante las autoridades administrativas o jurisdiccionales de trabajo.

CAPITULO XI

DE LOS PERMISOS DE TRABAJO Y LAS VACACIONES

CLAUSULA 90.—

De conformidad con lo que dispone el Artículo 128 del Código de Trabajo, el Empleador concederá permisos a los trabajadores para faltar al trabajo en los siguientes casos:

- a) Graves calamidades domésticas debidamente comprobadas.
- b) Comisión sindical.
- c) Asistir al funeral de compañeros que fallezcan.

CLAUSULA 91.—

En los permisos concedidos por graves calamidades, los trabajadores deberán:

- a) Cuando sean de naturaleza urgente que les impidan avisar previamente, deberán comunicárselo al Empleador por cualquier medio, de ser posible antes del inicio de las labores, pero nunca después de concluidas las labores del día.
- b) Cuando la necesidad que impide asistir al trabajo sea posible determinarse con anticipación, el trabajador deberá dar el aviso a su Jefe inmediato con no menos de veinticuatro (24) horas de antelación.

CLAUSULA 92.—

En los permisos concedidos para asistir a unacomisión sindical, el trabajador deberá solicitar el permiso correspondiente por lo menos con veinticuatro (24) horas de anticipación, salvo que se trate de asunto de extrema urgencia, debidamente comprobada. En todo caso, el trabajador deberá justificar la falta con un certificado expedido por el funcionario ante quien se realizó la gestión. En ningún caso podrán ausentarse más de dos (2) trabajadores simultáneamente, y dichos permisos no podrán exceder en más de treinta y dos (32) horas de trabajo en el transcurso de un mes.

CLAUSULA 93.—

En los permisos para asistir al funeral de un compañero que fallezca, podrán asistir como máximo dos (2) trabajadores por Departamento escogidos por los propios trabajadores y avisando con no menos de doce (12) horas de anticipación.

CLAUSULA 94.—

Las faltas al trabajo autorizadas de conformidad con lo dispuesto en los Artículos 52, 53 y 54 del Código de Trabajo, podrán ser compensadas con un tiempo del trabajador si así lo exige el Empleador, o no remunerarlas. La omisión o falta de alguno de los requisitos necesarios para estos permisos traerá como con-

secuencia la calificación de ausencia injustificada, más las sanciones que sobre la misma establece el presente Reglamento Interno.

CLAUSULA 95.—

El Empleador señalará la época en que el trabajador gozará de vacaciones, consultando lo mejor posible sus intereses y los del trabajador, con sujeción a lo que dispone el Artículo 57 del Código de Trabajo.

CLAUSULA 96.—

Las vacaciones podrán ser acumulables hasta por dos (2) períodos, mediante acuerdo entre el Empleador y el trabajador, que será notificado a las autoridades de trabajo. Dentro de los veinte (20) días siguientes al recibo de la notificación, la autoridad de trabajo podrá, cuando lo considere perjudicial a los intereses del trabajador, prohibir la acumulación.

CAPITULO XII

DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

CLAUSULA 97.—

Correlativamente al deber de estimular a los trabajadores al mejor cumplimiento de sus obligaciones, el Empleador tiene facultad de sancionar el incumplimiento por parte de los trabajadores de dichas obligaciones.

CLAUSULA 98.—

Previamente a la aplicación de una sanción disciplinaria por parte del Empleador, el trabajador tiene derecho de ser oído y de ser acompañado por una persona que lo asesore.

CLAUSULA 99.—

A ningún trabajador se le podrá imponer dos sanciones disciplinarias por la comisión de la misma falta.

CLAUSULA 100.—

Se establecen tres medidas disciplinarias que podrán ser impuestas por el Empleador a sus representantes:

- a) Amonestación verbal o por escrito
- b) Suspensión de trabajo, sin goce de salario, que será de uno (1) hasta tres (3) días, proporcional a la gravedad de la falta cometida.
- c) Despido por razones de naturaleza disciplinaria, conforme a lo que dispone el Código de Trabajo en el Artículo 213, acápite "A". Esta sanción tan sólo podrá ser aplicada por la persona que representa al Empleador, según se preceptúa en la Cláusula 39, acápite "C" de este Reglamento Interno, y se hará constar en nota dirigida al trabajador en la que se detallarán las razones que sirven de fundamento al despido

CLAUSULA 101.—

El Empleador podrá amonestar verbalmente o por escrito al trabajador cuando comete alguna falta leve a sus obligaciones o prohibiciones. Esta sanción podrá ser aplicada hasta por el superior inmediato del trabajador, cuando éste haya dejado de cumplir por primera vez, sin que revista carácter de gravedad, algunas de las obligaciones contempladas en los ordinales 1, 2, 4, 5, 6, 12, 13, 14, 15 y 16 de la Cláusula 81; los ordinales 1, 3, 6, 7, 9, 10, 12 de la Cláusula 82 de las prohibiciones; y las Cláusulas 77, 78 y 80 de este Reglamento Interno.

CLAUSULA 102.—

El Empleador podrá suspender por un término de no mayor de tres (3) días, que aplicará el Jefe de Personal o la Gerencia, cuando la falta del trabajador sea más grave que la que motiva la amonestación, como son la violación a los ordinales 3, 7, 8, 9, 10 y 11 de la Cláusula 81, referente a las obligaciones del trabajador, o se trate de reincidencia en la infracción de las obligaciones de los ordinales 1, 2, 4, 5, 6, 12, 13, 14, 15 y 16 de la cláusula 81 de este Reglamento Interno.

También se aplicará la sanción por un término no mayor de tres (3) días, cuando la falta del trabajador sea más grave que la que motiva la amonestación verbal o escrita, como son la violación a los ordinales 4, 5, 8 y 11 de la Cláusula 82, referente a las prohibiciones

a los trabajadores, o se trate de reincidencia en la infracción de las prohibiciones de los ordinales 3, 6, 7, 9, 10 y 12 de la Cláusula 82 de este Reglamento.

CLAUSULA 103.—

El Empleador impondrá el despido como sanción disciplinaria, unicamente cuando el trabajador infrinja alguna de las faltas que el Código de Trabajo enumera en el acápite "A" del Artículo 213.

CAPITULO XIII

SANCIONES DISCIPLINARIAS ESPECIALES POR RAZONES DE TARDANZAS Y AUSENCIAS INJUSTIFICADAS.

CLAUSULA 104.—

Se establecen las siguientes sanciones por llegadas tardías dentro de un mismo mes. Se entiende por llegada tardía, aquella en que se llega cinco (5) minutos después de la hora de entrada y hasta quince (15) minutos después cuando haya fuerte lluvia.

- a) Por la primera y segunda vez, el trabajador será amonestado verbalmente la primera y por escrito la segunda vez.
- b) Por la tercera vez se sancionará con suspensión de trabajo sin goce de salario por un (1) día.

- c) Por cuarta vez se sancionará con suspensión de trabajo sin goce de salario por dos (2) días.
- d) Por quinta y subsiguientes, con suspensión de trabajo sin goce de salario por tres (3) días.

CLAUSULA 105.—

Se establecen las siguientes sanciones para las ausencias injustificadas:

- a) Dentro del mismo mes:
 - 1. Por la primera ausencia injustificada, amonestación escrita, salvo cuando sea en lunes o día siguiente de pago, que será sancionado con suspensión de un (1) día.
 - 2. Por la segunda ausencia injustificada no consecutiva, suspensión sin goce de salario por dos (2) días, y cuando sea consecutiva, por tres días.
- b) En el transcurso de un año:
 - 1. Por más de tres (3) ausencias alternas en el transcurso del año, suspensión por dos (2) días.
 - 2. Por más de tres (3) ausencias en lunes o días siguientes al día de pago, en el transcurso de un año, suspensión sin goce de salario por dos (2) días.

- 3. Por más de cuatro ausencias en lunes o días siguientes al día de pago, en el transcurso de un año, suspensión sin goce de salario por tres (3) días.

CLAUSULA 106.—

Si las ausencias, sin permiso o causa justificada caen dentro de lo establecido por el numeral 11, acápite "A" del Artículo 213 del Código de Trabajo, darán lugar al despido sin responsabilidad para el Empleador.

CLAUSULA 107.—

Se establecen las siguientes sanciones por no presentarse a ltrabajo con su correspondientes uniformes:

- a) Por la primera vez amonestación escrita con copia al Sindicato
- b) Por la segunda vez suspensión sin goce de salario por un (1) día.

REPUBLICA DE PANAMA

El Organo Ejecutivo

Ninisterio de Trabajo y Bienestar Social
Resolución No. 2-SRI-Panamá

El Ministro de Trabajo y Bienestar Social en nombre y por autorización del Excelentísimo Señor Presidente de la República,

CONSIDERANDO:

Que la Empresa "CIA. DIERS & ULLRICH, S. A.," Persona Jurídica inscrita al Tomo 121,

Folio 282, Asiento 32307 de la Sección de Personas Mercantil del Registro Público, ha presentado a la consideración de este Ministerio conjuntamente con el SINDICATO DE TRABAJADORES de dicha entidad comercial el Reglamento Interno de Trabajo que regulará los derechos y obligaciones de los trabajadores de dicha Sociedad, con motivo de la ejecución concreta del trabajo.

Que conjuntamente a la presentación del citado Reglamento Interno de Trabajo, ha sido presentado a la Dirección de Relaciones de Trabajo, el documento contentivo de la Convención Colectiva de Trabajo celebrado entre el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LICORES Y SIMILARES DE COLON y la Empresa CIA. DIERS & ULLRICH, S. A.

Que de conformidad a lo estatuido en el Artículo 403 ordinal 7o. del Código de Trabajo "LA CONVENCION COLECTIVA además de las estipulaciones relativas a las condiciones de trabajo, contendrá; las estipulaciones relativas al Reglamento Interno de Trabajo el cual si ya existiese, quedará reemplazado de inmediato por la Convención Colectiva".

Que conforme al análisis de las disposiciones legales tanto del Reglamento Interno de Trabajo, como de la Convención Colectiva de Trabajo, celebrado entre el Sindicato de Trabajadores de la Industria de "LICORES Y SIMILA-

RES DE COLON" y la Empresa CIA. DIERS & ULLRICH, S. A., se ha comprobado que no existe violación alguna a las disposiciones del Código de Trabajo, si no que por el contrario existe un paralelismo claro entre las normas señaladas tanto en el Reglamento Interno como en la Convención Colectiva, lo que tiende a evitar cualquier posibilidad de conflicto entre los citados cuerpo de leyes.

Que habiéndose examinado el Proyecto de Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa, DIERS & ULLRICH, S. A., se observa que llena los requisitos exigidos en el Artículo 185 del Código de Trabajo, y procede por tanto dar cumplimiento al Inciso Tercero del Artículo 183 de la misma excerta.

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: Aprobar el Reglamento Interno de Trabajo de la Sociedad, CIA. DIERS & ULLRICH, S. A., que forma parte de la Convención Colectiva celebrada el día 13 de Abril de mil novecientos setenta y tres, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 403 ordinal 7o. del Código de Trabajo y del cual se conservará copias en los archivos de la Sección de Reglamentos Internos de Trabajo de este Ministerio.

ARTICULO SEGUNDO: Se advierte a la empresa, CIA. DIERS & ULLRICH, S. A., que cualquier reforma o adición, al Reglamento In-

terno de Trabajo queda sujeta a las normas sobre la Convención Colectiva y a la aprobación de este Ministerio, y que tales modificaciones y adiciones no podrá adoptarlas unilateralmente la Empresa, y solo serán válidas si se adoptan conforme a lo estatuido en el Título II, Libro III, del Código de Trabajo.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE.

D.ª ROLANDO MURGAS T.,
Ministro de Trabajo y Bienestar Social

Lic. LUIS A. SHIRLEY C.,
Viceministro de Trabajo y Bienestar Social
Revisado por:

GREGORIO ORDOÑEZ
Director de Relaciones de Trabajo
Corregido por:

RAUL A. SANJUR,
Jefe de la Sección de Reglamentos