

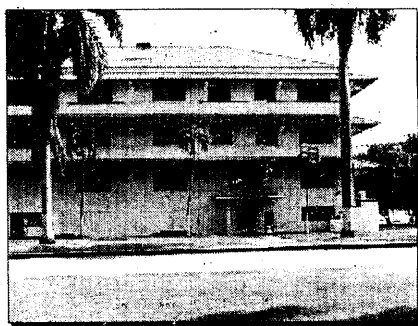
PRIMERA CONVENCION COLECTIVA

Entre la

EDE METRO-OESTE, S.A.



y el



SITIRHE

JULIO, 1998

CONVENCIÓN COLECTIVA
EMPRESA DE DISTRIBUCIÓN
ELÉCTRICA
METRO-OESTE, S.A.

Y EL

SINDICATO DE TRABAJADORES
DEL INSTITUTO DE RECURSOS
HIDRÁULICOS Y ELECTRIFICACIÓN
(SITIRHE)

ÍNDICE GENERAL

CAPÍTULO I DE LAS PARTES, RECONOCIMIENTO Y AMBITO DE APLICACIÓN

CLÁUSULA No.1	DEFINICIONES	Pág. 5
CLÁUSULA No.2	PARTES DE ESTA CONVENCIÓN	5
CLÁUSULA No.3	RECONOCIMIENTO A LA EMPRESA	6
CLÁUSULA No.4	RECONOCIMIENTO AL SINDICATO	6
CLÁUSULA No.5	CAMPO DE APLICACIÓN	6

CAPÍTULO II NORMAS Y REGLAMENTOS APLICABLES A LA RELACIÓN LABORAL ENTRE LA EMPRESA ELÉCTRICA Y SUS TRABAJADORES

CLÁUSULA No.6	NORMAS APLICABLES A LAS RELACIONES DE TRABAJO	6
---------------	--	---

CAPÍTULO III RESPONSABILIDAD, DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES

CLÁUSULA No.7	REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR Y TRABAJADORES DE CONFIANZA	7
CLÁUSULA No.8	OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES	8
CLÁUSULA No.9	OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LA EMPRESA	10

CAPÍTULO IV DEL CONTRATO DE TRABAJO

CLÁUSULA No.10	CONTRATO DE TRABAJO	16
CLÁUSULA No.11	CLASES DE CONTRATOS	17
CLÁUSULA No.12	DURACIÓN Y SUSPENSIÓN DE CONTRATOS	17
CLÁUSULA No.13	MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	17

CAPÍTULO V CONDICIONES DE TRABAJO

CLÁUSULA No.14	JORNADAS DE TRABAJO	18
CLÁUSULA No.15	VACACIONES	20
CLÁUSULA No.16	AUSENCIAS JUSTIFICADAS	21
CLÁUSULA No.17	SALARIO Y NORMAS PROTECTORAS	22
CLÁUSULA No.18	VALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO	23
CLÁUSULA No.19	DESCANSO PARA ALIMENTACIÓN	23

CLÁUSULA No.20	DESCANSO ENTRE JORNADAS	24
CLÁUSULA No.21	DESCANSO SEMANAL	24
CLÁUSULA No.22	SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	25
CLÁUSULA No.23	ADIESTRAMIENTO PARA PERSONAL DE ÁREAS DE ALTO RIESGO	27
CLÁUSULA No.24	ASCENSOS Y VACANTES	27
CLÁUSULA No.25	LICENCIAS	28
CLÁUSULA No.26	FONDO DE LICENCIA POR INCAPACIDAD	28
CLÁUSULA No.27	LICENCIA POR GRAVIDEZ	29
CLÁUSULA No.28	LICENCIAS POR ESTUDIOS	30
CLÁUSULA No.29	LICENCIAS ESPECIALES	30
CLÁUSULA No.30	LICENCIA POR RIESGOS PROFESIONALES	31
CLÁUSULA No.31	LICENCIA SIN SUELDO	31
CLÁUSULA No.32	CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO	32
CLÁUSULA No.33	TRANSPORTE AL SITIO DE TRABAJO	32
CLÁUSULA No.34	SOBRESUELDO POR MOVILIDAD	32

CAPÍTULO VI VIÁTICOS DE LOS TRABAJADORES

CLÁUSULA No.35	VIÁTICOS DE ALIMENTACIÓN POR TRABAJO FUERA DEL ÁREA HABITUAL Y PROLONGACIÓN DE JORNADA SIN PERNOCTAR	33
CLÁUSULA No.36	VIÁTICOS POR TRABAJO FUERA DEL AREA HABITUAL PERNOCTANDO EN EL TERRITORIO NACIONAL	33
CLÁUSULA No.37	VIÁTICOS POR VIAJES AL EXTERIOR	34
CLÁUSULA No.38	VIÁTICOS POR VIAJES DE ADIESTRAMIENTO AL EXTERIOR	35
CLÁUSULA No.39	TRÁBAJOS EN AREAS INHÓSPITAS	35
CLÁUSULA No.40	VIÁTICOS POR TRASLADOS PERMANENTES	36

CAPÍTULO VII SINDICATO

CLÁUSULA No.41	DIRECTIVOS Y REPRESENTANTES SINDICALES	36
CLÁUSULA No.42	LICENCIAS SINDICALES	37
CLÁUSULA No.43	REMUNERACIÓN DE TIEMPO DE REUNIONES	37
CLÁUSULA No.44	COMISIONES SINDICALES	37
CLÁUSULA No.45	DESCUENTO DE CUOTAS SINDICALES	38
CLÁUSULA No.46	CONTRIBUCIÓN PARA CUENTA DE	

	ENERGÍA ELÉCTRICA	38
CLÁUSULA No.47	ACTIVIDADES SINDICALES	38
CLÁUSULA No.48	FACILIDADES EN LOS CENTROS DE TRABAJO	38
CLÁUSULA No.49	FUERO SINDICAL	39
CLÁUSULA No.50	TRANSPORTE PARA MOVILIZACIÓN SINDICAL	39

CAPÍTULO VIII DERECHOS ADQUIRIDOS E INCENTIVOS ADICIONALES DE LOS TRABAJADORES

CLÁUSULA No.51	TERCERA PARTIDA DEL DÉCIMO TERCER MES	39
CLÁUSULA No.52	DESCUENTO DEL CONSUMO RESIDENCIAL DE ENERGÍA ELÉCTRICA	39
CLÁUSULA No.53	SEGURO COLECTIVO DE VIDA	40
CLÁUSULA No.54	SERVICIOS MÉDICOS GENERALES Y ESPECIALIZADOS	40
CLÁUSULA No.55	CENTRO DE ORIENTACIÓN INFANTIL	40
CLÁUSULA No.56	FACILIDADES RECREATIVAS Y DEPORTIVAS	40
CLÁUSULA No.57	ACCIDENTE DEPORTIVO	40
CLÁUSULA No.58	BECAS PARA HIJOS DE TRABAJADORES	41
CLÁUSULA No.59	BENEFICIOS PARA JUBILADOS DEL IRHE	42
CLÁUSULA No.60	GASTO DE ALUMBRAMIENTO	42
CLÁUSULA No.61	CONTRIBUCIÓN A LOS GASTOS DE MORTUORIA	42
CLÁUSULA No.62	PREMIOS POR ASISTENCIA	43
CLÁUSULA No.63	PREMIO POR PRODUCTIVIDAD	43
CLÁUSULA No.64	CELEBRACIÓN DE FESTIVIDADES	43
CLÁUSULA No.65	PLAN DE JUBILACIÓN	43

CAPÍTULO IX PROCEDIMIENTO INTERNO PARA RESOLVER LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES, COLECTIVOS Y COMITÉ CENTRAL DE EMPRESA

CLÁUSULA No.66	PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS INDIVIDUALES	44
CLÁUSULA No.67	PROCEDIMIENTO PARA RESOLVER LOS CONFLICTOS COLECTIVOS	44
CLÁUSULA No.68	DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS	44
CLÁUSULA No.69	COMITÉ DE EMPRESA	45
CLÁUSULA No.70	FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE EMPRESA	45

CAPÍTULO X
ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN
LABORAL

CLÁUSULA No.71	TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO Y PRIMA DE ANTIGÜEDAD	45
CLÁUSULA No.72	ESTABILIDAD LABORAL	46

CAPÍTULO XI
CLÁUSULAS ESPECIALES Y TRANSITORIAS

CLÁUSULA No.73	CANCELACIÓN DE PRESTACIONES E INDEMNIZACIÓN	46
CLÁUSULA No.74	IMPORTE DE LA LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES	46
CLÁUSULA No.75	INDEMNIZACIÓN Y BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA	47
CLÁUSULA No.76	REGIMEN ESPECIAL DE PROTECCIÓN	48
CLÁUSULA No.77	DURACIÓN DE LA CONVENCION	48
CLÁUSULA No.78	PRÓRROGA DE LA CONVENCION	48
CLÁUSULA No.79	NEGOCIACIÓN DE LA NUEVA CONVENCION	48
ACTA DE CIERRE DE LA CONVENCION COLECTIVA		49

CAPÍTULO I

DE LAS PARTES RECONOCIMIENTO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

CLÁUSULA No. 1. DEFINICIONES

Los términos que a continuación se señalan se definen así:

EMPRESA O EMPLEADOR: Es la sociedad anónima denominada EMPRESA DE DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA METRO OESTE, S.A. que recibe del trabajador la prestación de servicios o la ejecución de las obras en virtud de un contrato de trabajo, sin perjuicio de la razón social que dicha sociedad adopte en el futuro.

TRABAJADOR: Es la persona natural que se obligue mediante un contrato de trabajo escrito individual, expreso o presunto, a prestar servicios o ejecutar una obra para LA EMPRESA, ya sea que provenga del INSTITUTO DE RECURSOS HIDRÁULICOS Y ELECTRIFICACIÓN o sea contratada por LA EMPRESA.

SINDICATO: Es la organización social denominada SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE RECURSOS HIDRÁULICOS Y ELECTRIFICACIÓN, representativa de todos los trabajadores, constituida para el estudio, mejoramiento, protección y defensa de los derechos de todos sus miembros en particular y de todos los trabajadores en general, que en la actualidad adelanta el proceso de adopción del nuevo nombre SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS ELÉCTRICAS Y AFINES.

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO: Es el acuerdo escrito relativo a las condiciones colectivas de trabajo y de empleo, celebrado entre LA EMPRESA y EL SINDICATO.

CLÁUSULA No. 2 : PARTES DE ESTA CONVENCIÓN

Son partes de la presente convención colectiva de trabajo:

Por una parte, la empresa EMPRESA DE DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA METRO OESTE, S.A. una sociedad anónima organizada y existente de conformidad con las leyes de la República de Panamá, inscrita en el Registro Público en la Ficha 340436, Rollo 57983, Imagen 0002 de la Sección de Micropelículas (Mercantil), la cual se dedica a la actividad de distribución y comercialización de energía eléctrica (en adelante LA EMPRESA).

Por otra parte, la organización sindical denominada SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE RECURSOS HIDRÁULICOS Y ELECTRIFICACIÓN, con Personería Jurídica expedida mediante la Resolución No. 16 de 10 de septiembre de 1949 del órgano Ejecutivo (en adelante EL SINDICATO)

EL SINDICATO adelantará los trámites para modificar sus estatutos, a fin de formalizar su nueva condición de sindicato de industria y la adopción del

nombre SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS ELÉCTRICAS Y AFINES.

CLÁUSULA No.3: RECONOCIMIENTO A LA EMPRESA

EL SINDICATO reconoce y acepta que LA EMPRESA tiene la libre dirección y administración de la totalidad de sus actividades, sin otras limitaciones que las establecidas en la Constitución Nacional, el Código de Trabajo, las leyes laborales de la República, el reglamento interno de trabajo y la presente convención colectiva de trabajo.

CLÁUSULA No.4: RECONOCIMIENTO AL SINDICATO

LA EMPRESA reconoce a EL SINDICATO como el representante legítimo de todos los trabajadores sindicalizados de LA EMPRESA, por lo cual se compromete a ventilar con EL SINDICATO todos los asuntos y problemas que éste le someta sobre las relaciones de trabajo y la aplicación de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

CLÁUSULA No.5: CAMPO DE APLICACIÓN

La presente Convención Colectiva de Trabajo se aplica a los trabajadores de LA EMPRESA contratados por tiempo indefinido conforme a la legislación laboral, que no estén en período probatorio, en todos los establecimientos y centros de trabajo de LA EMPRESA dentro del territorio nacional, incluyendo a los que provengan del INSTITUTO DE RECURSOS HIDRÁULICOS Y ELECTRIFICACIÓN y a aquellos que en el futuro preslén servicios laborales para LA EMPRESA.

Quedan excluidos de la aplicación de la presente Convención colectiva los trabajadores directivos o de confianza que se indican en la Cláusula No. 7 de esta convención.

CAPÍTULO II

NORMAS Y REGLAMENTOS APLICABLES A LA RELACIÓN LABORAL ENTRE LA EMPRESA ELÉCTRICA Y SUS TRABAJADORES

CLÁUSULA No.6: NORMAS APLICABLES A LAS RELACIONES DE TRABAJO

Es entendido que las relaciones de trabajo individuales y colectivas en LA EMPRESA se regirán por las normas siguientes:

CÓDIGO DE TRABAJO Y LEYES LABORALES ESPECIALES: Son disposiciones de orden público de obligatorio cumplimiento para LA EMPRESA y sus trabajadores.

Conforme al Artículo 5 del Código de Trabajo, los casos no previstos en dicho código se resolverán de acuerdo con los principios generales del Derecho del Trabajo, las normas de este código que regulen casos o materias semejantes, la equidad y la costumbre.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO: Es el conjunto de reglas que precisan las condiciones particulares de la actividad económica de LA EMPRESA a que ésta y sus trabajadores deben someterse con motivo de la ejecución o prestación de los servicios.

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO: Se refiere a la presente Convención Colectiva que regula las condiciones colectivas de trabajo y de empleo entre LA EMPRESA y sus trabajadores representados por EL SINDICATO. Las estipulaciones de esta convención se considerarán incorporadas durante el término de duración de la misma, a los contratos individuales de trabajo de los trabajadores a quienes se aplica esta convención.

Parágrafo: Siempre que en la presente Convención Colectiva de Trabajo se cite algún artículo de la Ley 8 de 25 de febrero de 1975, se entenderá que se trata de la norma vigente a la firma de esta convención.

CAPÍTULO III

RESPONSABILIDAD DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES

CLÁUSULA No.7: REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR Y TRABAJADORES DE CONFIANZA

Son trabajadores de confianza todos aquellos que ejecuten servicios de dirección, fiscalización o representación de LA EMPRESA, cuando sean de carácter general dentro del giro normal de las actividades de LA EMPRESA y aquellos que ocupen las posiciones siguientes:

Presidente Ejecutivo y Vicepresidentes Ejecutivos
Gerente General y Subgerentes General
Asistentes del Gerente General y Subgerentes General
Directores y Subdirectores Ejecutivos
Gerentes y Subgerentes
Directores y Subdirectores
Jefes de Proyectos
Jefes de Departamentos
Jefes de Secciones
Superintendentes
Administradores de agencias

Cualquiera otras categorías de directores que se creen en reemplazo o en adición a las anteriores, una vez que el primer bloque de acciones del capital social de LA EMPRESA haya sido vendido por el Estado.

Las secretarías de los directivos con jerarquías de Administradores de Agencias o superior, mientras ocupen esa posición.

Durante un término de seis (6) meses contados a partir de la fecha de entrada en vigencia de la presente convención colectiva, los Superintendentes y las secretarías de los directivos con jerarquías de Jefe de Sección, Administrador de Agencias y Superintendente podrán escoger si desean mantener la condición de trabajador de confianza o no tener dicha

condición, comunicando por escrito su decisión a la Gerencia de Recursos Humanos de LA EMPRESA.

CLÁUSULA No.8: OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

Son obligaciones y prohibiciones de los trabajadores, conforme a los artículos 126 y 127 del Código de Trabajo, las que se enuncian a continuación:

A. OBLIGACIONES:

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 de 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 de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñan, así, como los de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa.
4. Presentarse siempre al trabajo 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 hubieren 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 preste el servicio.
8. Observar las disposiciones del reglamento interno de trabajo, así como las medidas preventivas e higiénicas adoptadas por las autoridades competentes y las que indiquen el empleador, conforme a la ley, el reglamento interno y la convención colectiva, para la seguridad y protección personal de los trabajadores.
9. Someterse, al solicitar su ingreso en el trabajo o durante éste, si lo ordena así el empleador o las autoridades competentes, a un reconocimiento médico para comprobar que no padece enfermedad transmisible contagiosa, que no consume drogas prohibidas por la ley, ni sufre trastornos psíquicos que pudieran poner en peligro la

seguridad de sus compañeros o los equipos e instalaciones del empleador.

10. Dar aviso inmediato al empleador o a sus representantes de cualquier hecho o circunstancia que pueda causar daño o perjuicio a la seguridad de sus compañeros o a los equipos e instalaciones del empleador.
11. Desocupar totalmente las casas o habitaciones que les haya proporcionado el empleador con motivo de la relación de trabajo, a más tardar treinta días después de terminadas éstas, salvo lo que se disponga para el caso de riesgos profesionales. Tratándose de trabajadores contratados por tiempo indefinido, con más de dos años de servicio, la autoridad administrativa de trabajo podrá extender este plazo hasta por seis meses, teniendo en cuenta la antigüedad, las condiciones familiares y las necesidades de las partes.
12. Acudir a los centros de rehabilitación que, de común acuerdo, les indiquen el empleador y el sindicato para ser atendidos por enfermedades transmisibles o contagiosas, o por las adiciones comprendidas en el numeral 9 anterior. Cuando no existiere la organización sindical, se procurará tratar los problemas de la enfermedad de contagio o la adicción, con el pariente más cercano del trabajador.

Igualmente, estarán obligados a someterse a pruebas para determinar el consumo de drogas causantes de dependencia química prohibidas por la ley.

B. PROHIBICIONES:

1. 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, talleres, o lugares donde trabajen.
2. Faltar al trabajo sin justa causa o sin permiso del empleador.
3. Tomar de los talleres, fábricas o de sus dependencias, materiales, artículos de programación informática, útiles de trabajo, materias primas o elaboradas, equipos u otras propiedades del empleador, sin la autorización de éste o su representante.
4. Presentarse al trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia de drogas prohibidas por la ley.
5. Presentarse al lugar de trabajo sin informarle al empleador sobre el uso de medicamentos, recetados por un facultativo, con la advertencia de que pueden producir somnolencia o afectar su coordinación motora.
6. Emplear el equipo que se le hubiera encomendado en usos que no sean del servicio de la empresa u objeto distinto de aquel a que están

destinados.

7. Portar armas durante las horas de trabajo. Se exceptúan las punzantes o punzocortantes que formen parte de las herramientas o útiles autorizados por el empleador y las que porten los trabajadores encargados de la seguridad, para quienes sus respectivos empleadores hayan obtenido permiso especial de las autoridades competentes.
8. Efectuar colectas no autorizadas por el empleador y promover o vender boletas de rifas y loterías dentro del establecimiento, local o lugar de trabajo y en horas laborables.
9. Suspender sus labores sin causa justificada o sin permiso del empleador, aún cuando permanezca en su puesto, siempre que tal suspensión no se deba a huelga.
10. Alterar, trastocar o dañar, en cualquier forma los datos, artículos de programación informática, los archivos de soporte, los ordenadores o accesorios de informática.
11. Incurrir en actos de acoso sexual, según lo determine la ley o la jurisprudencia de los tribunales de justicia.

CLÁUSULA No. 9: OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LA EMPRESA

Son obligaciones y prohibiciones de LA EMPRESA las que se enuncian a continuación:

A. OBLIGACIONES:

Son obligaciones de LA EMPRESA establecidas en la legislación laboral vigente, las siguientes:

1. Darle ocupación efectiva al trabajador conforme a las condiciones convenidas.
2. Pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones correspondientes, de conformidad con las normas laborales, el contrato de trabajo y la convención colectiva.
3. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, los cuales serán de buena calidad e idóneos para el trabajo y los repondrá tan pronto como dejen de ser eficientes.
4. Proporcionar local seguro para guardar los objetos del trabajador que deban necesariamente permanecer en el lugar donde preste el servicio, y procurar que los centros de trabajo tengan facilidades de estacionamiento.
5. Permitir y facilitar la inspección y vigilancia de las autoridades

administrativas y judiciales del trabajo, que se deban practicar en la empresa, establecimiento o negocio.

6. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltratarlos de palabra o de obra y de cometer en su contra actos que pudieran afectar su dignidad.
7. Adoptar las medidas higiénicas y de seguridad y cualquiera otras que prescriban las autoridades competentes en la instalación y operación de las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares donde deban ejecutarse los trabajos.
8. Tomar las medidas indispensables y las prescritas por las autoridades para prevenir accidentes en el uso de maquinarias, instrumentos o materiales de trabajo y enfermedades profesionales y mantener una provisión de medicinas y útiles indispensables para la atención inmediata de los accidentes que ocurran.
9. Proveer el número suficiente de sillas o similares para los trabajadores, de acuerdo con la naturaleza del trabajo.
10. Fijar en lugar visible del establecimiento, empresa, taller, negocio, u oficina, el horario de trabajo, la división de la jornada, los turnos y los días de descanso semanal y los nombres de los trabajadores en uso de vacaciones.
11. Llevar un registro en que consten: el nombre, la edad, el sexo, la nacionalidad, el salario, las horas de trabajo, especificándose las horas extraordinarias trabajadas y las fechas de los períodos de vacaciones y la remuneración percibida, de cada trabajador.

Este registro estará sujeto a la inspección, en cualquier tiempo, de las autoridades del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

12. Suministrar al trabajador habitación higiénica y alimentación sana y suficiente en el caso de que se haya obligado a hospedarle y alimentarle.
13. 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 estén. Esta norma se aplicará en todo caso de vacantes permanentes o transitorias o de ascensos en la empresa y se entenderá sin perjuicio de lo pactado en una convención colectiva.
14. Expedir en papel común y gratuitamente al trabajador, cuantas veces tenga necesidad, durante y a la terminación de la relación, un certificado en que conste el tiempo de servicio, la clase de trabajo o servicios prestados y el salario percibido.
15. Acordar con los representantes del sindicato o con las directivas de las

organizaciones sociales, y con el comité de empresa donde éste funcione, según sea el caso, el procedimiento de formalización de quejas por parte de los trabajadores.

16. Conceder a los trabajadores licencias no remuneradas para el desempeño de una comisión o cargo público por un término no menor de seis meses ni mayor de dos años, conservando el derecho al reintegro dentro del plazo fijado, con todos los derechos derivados de sus respectivos contratos.

Parágrafo: En los casos de cargos públicos de elección popular la licencia será por el término que dure el cargo.

17. Conceder a los directivos y a los funcionarios de las organizaciones sociales licencias no remuneradas para el desempeño de una comisión sindical hasta por un término de cinco años, conservando también el derecho de reintegro dentro del plazo fijado, con todos los derechos derivados de sus respectivos contratos.
18. Respetar las organizaciones sociales de trabajadores.
19. Proporcionar sin costo a las organizaciones sociales de trabajadores, si lo solicitasen, en los centros de trabajo situados a una distancia mayor de diez kilómetros de una población, un local adecuado para la instalación de las oficinas de la respectiva organización.
20. Efectuar los descuentos de los salarios, ordenados o permitidos por la Ley.
21. Proporcionar al trabajador una relación detallada que le permita verificar la exactitud de los cálculos y los pagos que se efectúen, cuando el salario se integre en parte con comisiones sobre las ventas o cobros, o ambos, con recargos, con primas por tareas, plazas, incentivos a la producción o rendimiento, o con cualquier otra forma de incentivo.
22. Cubrir las vacantes producidas en la empresa, debido a causas diferentes a la eliminación del puesto por razón de reducción del trabajo, en atención a sus necesidades.
23. Facilitar, según las circunstancias de la prestación de servicio y sin menoscabo de la ejecución del trabajo, actividades a favor de la organización social de los trabajadores en los locales de trabajo, siempre que sea de carácter sindicalista y recreativa.
24. Dar protección material a la persona y bienes del trabajador.
25. Proporcionar a los trabajadores adecuadas condiciones de trabajo de acuerdo con las prácticas locales, el uso y la costumbre en LA EMPRESA, los adelantos técnicos, y las posibilidades económicas de LA EMPRESA.

26. Permitir a los trabajadores faltar a sus labores por graves calamidades domésticas debidamente comprobadas, para desempeñar cualquier comisión sindical, o para asistir al entierro de sus compañeros que fallezcan, siempre que avisen con la debida oportunidad al patrono o a su representante, siempre que, en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique o suspenda la marcha del establecimiento.

En el reglamento interno de trabajo, aprobado por las autoridades del ramo, podrá el empleador limitar el número de los que deban ausentarse en estos casos, prescribir los requisitos del aviso que haya de dársele y organizar en detalle sus ausencias temporales.

Salvo convención en contrario, el tiempo perdido podrá descontarse al trabajador o compensarse con un tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su turno ordinario, a opción de el empleador.

27. Permitir que las contribuciones sindicales se recauden por los representantes sindicales autorizados para ello, en el lugar y hora de pago.
28. Desarrollar, conjuntamente con la organización de los trabajadores, o con los trabajadores donde ésta no existiera, medidas tendientes a prevenir el consumo de drogas prohibidas por la ley y el alcoholismo.
29. Conceder permiso remunerado por jornada parcial al trabajador que, mediante aviso previo y comprobación posterior, tenga necesidad de atender citas de control médico para su cuidado personal o para la atención de sus hijos menores de dos años, así:

Durante el primer año de edad del niño hasta seis citas;
Durante el segundo año de edad del niño hasta cuatro citas;

LA EMPRESA también concederá este permiso remunerado por jornada parcial al trabajador que, mediante aviso previo y comprobación posterior, tenga necesidad de atender citas de control médico para la atención de sus hijos que hayan cumplido dos años de edad y sean menores de cinco años, así:

Durante el tercer año de edad del niño hasta tres citas;
Durante el cuarto año de edad del niño hasta dos citas;
Durante el quinto año de edad del niño hasta dos citas.

Son también obligaciones de LA EMPRESA las siguientes:

1. Suministrar gratuitamente a los trabajadores los accesorios que necesitan para el mejor desempeño de sus labores, como botas, cascos, guantes, vestimentas especiales y otros implementos similares cuando así lo exijan las necesidades de trabajo, y las disposiciones, reglamentos e instrucciones sobre higiene, sanidad y seguridad en el

trabajo.

Cuando por la naturaleza de las labores de los trabajadores necesiten uniformes especiales, el empleador deberá suministrarlos gratuitamente.

En cualquier otro caso en que LA EMPRESA exija a los trabajadores el uso de uniformes deberá suministrarlos y renovarlos gratuitamente, en cantidad adecuada.

El Reglamento Interno de Trabajo fijará las reglas relativas a la reposición de los uniformes y anteojos de los trabajadores que, sin culpa comprobada de su parte, sufriesen daños con motivo de la prestación del servicio.

- Reconocer a los trabajadores los aumentos de salarios a que se hagan acreedores considerando factores tales como eficiencia y antigüedad, de acuerdo con la evaluación de su desempeño.
- Reconocer el derecho de ascenso del trabajador dentro de la empresa. Para estos efectos, y en igualdad de condiciones de eficiencia e idoneidad, el trabajador de planta tendrá preferencia para llenar las vacantes que se produzcan en la empresa, respecto de trabajadores que no formen parte de la empresa.
- 4. Revisar cada seis (6) meses los equipos, útiles, herramientas, instrumentos y accesorios que necesiten los trabajadores para el mejor desempeño de sus labores, al igual que el equipo de seguridad. Los equipos de seguridad para trabajos de alto riesgo deberán revisarse cada tres (3) meses. De haberse deteriorado o extraviado los aludidos implementos, deberá gestionar su reposición en forma inmediata sin costo alguno para el trabajador a menos que dicha pérdida o deterioro sea imputable a éste.

Cuando la pérdida, daño o extravío del equipo, útil, herramienta, instrumento o accesorio, se deba a causas imputables al trabajador o a negligencia, mal uso, pérdida o abandono, LA EMPRESA tendrá el derecho de obtener del trabajador el pago del valor de la reposición de la pieza correspondiente, tomando en cuenta la depreciación.

- 5. Establecer programas de capacitación para actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades técnicas del trabajador, a fin de mejorar su productividad y eficiencia.
- 6. Establecer programas de salud ocupacional que contemplen la realización de exámenes médicos periódicos de los trabajadores cuya actividad así lo requiera especialmente aquellos que realicen funciones de alto riesgo tales como: linieros, electricistas de corte e instalación y reconexión de servicios, empalmadores, soldadores, operadores de plantas hidráulicas o térmicas, electromecánicos y el personal de mantenimiento de estructuras civiles de túneles.

7. Notificar por escrito al trabajador el reemplazo y las funciones correspondientes cuando por razones del servicio el trabajador reemplace a otro y enviar a su historial copia de la notificación.

B. PROHIBICIONES:

A LA EMPRESA le está prohibido, por disposición de la legislación laboral vigente:

1. Despedir a los trabajadores o tomar cualquier otra represalia contra ellos, con el propósito de impedirles o como consecuencia demandar el auxilio de las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento y aplicación de las leyes laborales.
2. Inducir o exigir a sus trabajadores la adquisición de artículos y la utilización de servicios en determinados establecimientos o personas.
3. Exigir o aceptar dinero, especie o víveres de los trabajadores, como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general.
4. Obligar a los trabajadores, ya sea por coacción o por cualquier otro medio, o constreñirlos, para que se afilien o no a un determinado sindicato o influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas.
5. Obligar a los trabajadores, por cualquier medio, a retirarse del sindicato u organización social a que permanezcan o a que voten por determinada candidatura en las elecciones de directivos y representantes sindicales y miembros del Comité de Empresa que deban elegir los trabajadores.
6. Retener, por su sola voluntad, las herramientas u objetos del trabajador, ya sea como indemnización, garantía o a cualquier otro título.
7. Hacer colectas o suscripciones entre los trabajadores.
8. Portar armas en los lugares de trabajo, excepto en los casos en que estén facultados para portarlas por la autoridad competente.
9. Dirigir los trabajos en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas prohibidas por la ley.
10. Ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos del trabajador.
11. Imponer a los trabajadores sanciones que no estén previstas en la ley o los reglamentos internos de trabajo vigentes.
12. Establecer listas negras, índices o prácticas que puedan restringir las posibilidades de colocación a los trabajadores o afectar su reputación.

13. Exigir la realización de trabajos que pongan en peligro la salud o la vida de los trabajadores, que no sean los propios de la naturaleza de la prestación del servicio.
14. Deducir del salario de sus trabajadores alguna parte para beneficio propio o para cubrir el pago de vacaciones o cualquier otra prestación, o efectuar cualquier otra deducción no autorizada por las leyes. Es entendido que podrán hacerse deducciones pactadas en la convención colectiva de trabajo, siempre que sean de aquellas previstas en la Ley.
15. Realizar actos de acoso sexual, según lo determine la Ley o la jurisprudencia de los tribunales de justicia.

También le está prohibido a LA EMPRESA lo siguiente:

1. Permitir que un trabajador labore con evidentes quebrantos de salud o en notorio mal estado resultante de bebidas alcohólicas o drogas.
2. Dejar sin ocupación efectiva al trabajador en la actividad o función para la cual fue nombrado o contratado, según lo dispone la Ley.
3. Obstaculizar a los representantes sindicales cuando alguno de ellos tenga que realizar una actividad propia de su cargo, en su respectivo centro de trabajo.
4. Obligar al trabajador a laborar tiempo por tiempo. Es entendido que el mecanismo de compensación de tiempo por tiempo podrá utilizarse siempre que en cada caso medie acuerdo entre el respectivo trabajador y LA EMPRESA o cuando se haya previsto en la convención colectiva de trabajo.
5. Intervenir en los asuntos internos del Sindicato o practicar discriminación contra sus miembros por el solo hecho de su afiliación a la organización sindical.

CAPÍTULO IV DEL CONTRATO DE TRABAJO

CLÁUSULA No. 10: CONTRATO DE TRABAJO

Los contratos de trabajo constarán por escrito y se firmarán al inicio de la relación de trabajo en tres ejemplares, uno por cada parte. LA EMPRESA conservará el suyo, al trabajador se le entregará su ejemplar al momento de la firma y otro se remitirá a la Dirección General de trabajo, o a las direcciones regionales del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

El contrato escrito de trabajo contendrá:

1. Razón social, datos de inscripción y domicilio de LA EMPRESA, y nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, domicilio y número de cédula del trabajador.

2. Nombre de las personas que viven con el trabajador y de las que dependen de él.
3. Determinación específica de la obra o servicios convenidos y de las modalidades referentes a los mismos, acordados para su ejecución.
4. Lugar o lugares donde deberá prestarse el servicio.
5. Duración del contrato si es por tiempo definido o la declaración correspondiente si es por tiempo indefinido, o para obra determinada.
6. Duración y división regular de la jornada de trabajo.
7. El salario, forma, día y lugar de pago.
8. Lugar y fecha de celebración; y;
9. Firma de las partes si pudieren hacerlo, o la impresión de su huella digital en presencia de testigos que firmen a ruego, y constancia de aprobación oficial del contrato en los casos exigidos por la Ley.

CLÁUSULA No.11: CLASES DE CONTRATOS

Los contratos de trabajo podrán celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo definido o para obra determinada, en la forma prevista en el Código de Trabajo.

CLÁUSULA No.12: DURACIÓN Y SUSPENSIÓN DE CONTRATOS

La duración de los contratos de trabajo se registrará por lo dispuesto en los artículos 73, 74, 75, 76, 77, 77-A y 78 del Código de Trabajo.

La suspensión de los contratos de trabajo y los efectos de dicha suspensión se registrarán por lo que establecen los artículos 198, 199 y 208 del Código de Trabajo.

CLÁUSULA No.13: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Las condiciones de trabajo solamente podrán ser modificadas:

1. Por la presente Convención Colectiva y el Reglamento Interno de Trabajo en los casos y con las limitaciones previstas en el Código de Trabajo.
2. Por el mutuo consentimiento.
3. Por producirse una emergencia nacional o regional y por el término de su duración.

En estos casos se permitirá la alteración, siempre y cuando no implique una disminución, renuncia, dejación o adulteración de los derechos reconocidos a favor del trabajador.

Es entendido que en esta materia se aplicará lo que disponga el Código de Trabajo.

CAPÍTULO V CONDICIONES DE TRABAJO

CLÁUSULA No. 14: JORNADAS DE TRABAJO

Las jornadas de trabajo se regirán por las siguientes reglas:

1. La duración máxima de la jornada diurna es de ocho (8) horas y la semana laborable correspondiente es de cuarenta (40) horas.

La duración máxima de la jornada nocturna es de siete (7) horas y la semana laborable correspondiente es de treinta y cinco (35) horas.

La duración máxima de la jornada mixta es de siete horas y media (7 1/2) y la semana laborable correspondiente es de treinta y siete horas y media (37 1/2) horas.

El trabajo en siete (7) horas nocturnas y siete horas y media (7 1/2) de la jornada mixta se remunerará como ocho (8) horas de trabajo diurno, para los efectos del cálculo del salario.

LA EMPRESA podrá establecer jornadas especiales que no excedan del máximo establecido en el artículo 31 del Código de Trabajo, previa consulta con el Sindicato, tratándose de nuevos servicios de LA EMPRESA, a partir de la fecha de entrada en vigencia de la presente convención colectiva de trabajo.

2. Para los efectos de los trabajadores que se rijan por jornadas diurnas o mixtas, las labores que por necesidad del servicio deban realizarse en el sexto (6º.) día, serán consideradas como jornadas ordinarias especiales hasta un máximo de cuatro (4) horas y se pagarán con el recargo fijado en el artículo 17, numeral 1º de la Ley 8 de 25 de febrero de 1975. Cualquier hora de trabajo adicional a las señaladas anteriormente, serán remuneradas de conformidad con el uso y la costumbre de LA EMPRESA.
3. Cuando un trabajador deba prestar servicios en turnos rotativos que comprendan distintas jornadas de trabajo, deberá recibir un salario uniforme, independientemente de las variaciones en el número de horas trabajadas por razón de los cambios de jornada de trabajo.
4. Jornada de trabajo es todo el tiempo que el trabajador no puede utilizar libremente por estar a disponibilidad del empleador.

El tiempo de trabajo que exceda de los límites señalados constituye la jornada extraordinaria y será remunerada así:

- a. Con un veinticinco por ciento (25%) de recargo sobre el salario cuando se efectúe en el período diurno.
- b. Con un cincuenta por ciento (50%) de recargo sobre el salario cuando se efectúe en el período nocturno o cuando fuere

prolongación de la jornada mixta iniciada en el período diurno; y

- c. Con un setenta y cinco por ciento (75%) de recargo sobre el salario cuando la jornada extraordinaria sea prolongación de la nocturna o de la jornada mixta iniciada en el período nocturno.

5. Se computa en la jornada, como tiempo de trabajo sujeto a salario:
 - a. El tiempo durante el cual el trabajador está a disposición exclusiva de su empleador;
 - b. El tiempo que un trabajador permanece inactivo dentro de la jornada, cuando la inactividad sea extraña a su voluntad o a las causas legales de suspensión del contrato de trabajo; y
 - c. El tiempo requerido para su alimentación dentro de la jornada, cuando por la naturaleza del trabajo se haga necesaria la permanencia del trabajador en el local o lugar donde realiza su labor. No están comprendidos en esta consideración aquellos intermedios en que el trabajador haga uso exclusivo de su tiempo.
6. Por necesidad del servicio LA EMPRESA puede solicitar al trabajador que labore fuera de su horario regular o en día de descanso.

Una vez aceptada esta responsabilidad, el trabajador está obligado a prestar sus servicios como si se tratase de trabajo en horario regular.

Estos trabajos pueden ser de los tipos siguientes:

- a. Trabajos planeados: Son aquellos que por su naturaleza pueden ser previstos con suficiente anticipación.

Cuando se requieran los servicios de un trabajador para un trabajo planeado, la necesidad del servicio debe ser comunicada al trabajador con anticipación de por lo menos dos (2) días laborables a la fecha de ejecución del trabajo.

- b. Trabajo de urgencia: Son aquellos que deben realizarse por causas imprevistas, anormales o fuera del control de LA EMPRESA que hagan necesaria o conveniente una inmediata reparación. Cuando el trabajador sea llamado a su residencia para prestar un trabajo de urgencia, tendrá derecho al pago mínimo de tres horas de trabajo, que se computarán con el recargo que establece la ley, y LA EMPRESA le facilitará el transporte de ida y vuelta desde su residencia, o en su defecto, pagará los gastos de transporte en que deba incurrir el trabajador para llegar con prontitud al puesto de servicio.

Si el trabajo de urgencia se prolongara por cuatro horas o más, LA EMPRESA proporcionará los alimentos sin costo alguno para éste, o el equivalente en viáticos. En este último caso, se procurará que los viáticos sean entregados en el lugar donde se está prestando el

servicio o al día hábil siguiente de la ejecución del trabajo.

7. LA EMPRESA está obligada a conceder a sus trabajadores períodos de descanso dentro de la jornada para reponer sus fuerzas. Este descanso se establecerá según la jornada de trabajo con un equivalente de 60 minutos entre sus horas de inicio y finalización. Los trabajadores que por la naturaleza de sus funciones deban permanecer necesariamente en el lugar donde realiza sus labores, tendrán derecho a un descanso de 60 minutos dentro de la jornada para tomar sus alimentos, sujeto a remuneración. Se excluyen de esta consideración aquellos intermedios en que el trabajador haga uso exclusivo de su tiempo.
8. Se establecen dos horarios básicos: De las 08:00 a las 16:30 y de las 07:00 a las 15:30. No obstante, los centros de trabajo que por la naturaleza de sus funciones sirvan turnos distintos y rotativos, mantendrán los horarios establecidos.

LA EMPRESA podrá establecer nuevos horarios de trabajo, con fundamento en las necesidades del servicio, y de conformidad con lo que se disponga en el Reglamento Interno de Trabajo.

CLÁUSULA No 15: VACACIONES

Las vacaciones se regirán por las siguientes reglas:

1. Todo trabajador tiene derecho a un descanso anual remunerado de treinta días por cada once meses continuos de trabajo, a razón de un día por cada once días al servicio del empleador.

Para los efectos del cómputo del tiempo servido que da derecho a vacaciones, se contará la duración de los descansos semanales, días de fiesta o duelo nacional, licencia por enfermedad dentro de los límites establecidos, los casos descritos en el artículo 208 del Código de Trabajo u otras interrupciones expresamente autorizadas por el empleador.

2. Todo trabajador tiene derecho a que se le programen y se le concedan sus vacaciones anuales, en el período correspondiente.
3. LA EMPRESA establecerá y hará cumplir el programa anual de vacaciones de todos los trabajadores, comunicando con dos meses de anticipación la fecha en que el trabajador iniciará el disfrute de su descanso, consultando en lo posible el interés del trabajador. Los trabajadores provenientes del INSTITUTO DE RECURSOS HIDRAULICOS Y ELECTRIFICACION que hayan iniciado una nueva relación de trabajo con LA EMPRESA, por haber optado por la liquidación de sus prestaciones laborales y su indemnización, seguirán tomando su descanso dentro del mismo período del año en que lo venían disfrutando en el INSTITUTO DE RECURSOS HIDRAULICOS Y ELECTRIFICACION.

4. Con sujeción a lo dispuesto el goce de las vacaciones no se señalará en una fecha que sean en más de tres (3) meses posterior a aquella en que el interesado adquirió su derecho a las mismas.

Sin embargo, por razones especiales del servicio o de estudios, el empleador, en cada caso y de común acuerdo con el trabajador, podrá posponer las vacaciones hasta por un máximo de dos (2) años.

5. Las vacaciones se remunerarán mediante el pago de un mes de salario cuando la remuneración se hubiere convenido por mes, y de cuatro semanas y un tercio, cuando se hubiere pactado por semanas. En estos casos, si el salario incluye primas, comisiones u otras sumas variables, o el trabajador hubiere recibido aumento de salario, se pagará el promedio de salarios ordinarios y extraordinarios devengados durante los últimos once meses, o el salario base, según resulte más favorable para el trabajador.

· Cuando se trate de trabajadores pagados por hora o por día se dividirá el total de la remuneración ordinaria y extraordinaria que hubiera recibido el trabajador en los últimos once meses de servicios por el número de jornadas ordinarias servidas, o tiempo menor servido si se trata de vacaciones proporcionales, y este cociente se multiplicará por el número de días de descanso anual que le correspondan. Si el salario base devengado durante el último mes fuere superior al promedio, las vacaciones se pagarán conforme a aquél.

6. Al momento de terminar por cualquier causa la relación de trabajo, se liquidará en efectivo al trabajador las vacaciones vencidas y los días de vacaciones proporcionales a que tenga derecho. El trabajador cuya relación termine antes de completarse el período de once (11) meses de trabajo continuo tendrá derecho al pago de vacaciones proporcionales a razón de un (1) día por cada once (11) días al servicio del empleador.
7. Si el trabajador se hospitalizare por enfermedad o accidente, durante el tiempo en que disfruta de vacaciones, el lapso que dure dicha hospitalización y la incapacidad posterior no se considerará parte de las vacaciones y se imputará a la licencia por enfermedad inculpable, posponiéndose la fecha de cese de las vacaciones por el tiempo de duración de la hospitalización. Para los efectos de este artículo debe notificarse al empleador el hecho de la hospitalización, dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que ocurrió. La dilación en el aviso hará que sólo se aplique el beneficio anterior desde el día siguiente de la notificación.

CLÁUSULA No.16: AUSENCIAS JUSTIFICADAS

Son ausencias justificadas las que resulten de los siguientes hechos:

1. Enfermedad debidamente comprobada mediante certificado médico. El tiempo que dure la ausencia del trabajador por enfermedad se

remunerará con cargo al fondo de licencia por enfermedad de que trata el artículo 200 del Código de Trabajo.

Parágrafo: Los trabajadores que laboren en áreas inhóspitas o remotas en que no haya acceso a un centro de salud no tendrán que presentar certificación médica cuando se ausenten de sus labores hasta por tres (3) días debido a enfermedad. En este caso, deberán dar aviso a través de un compañero o de otra forma de la ausencia y su causa al jefe inmediato.

2. Duelo por muerte de cónyuge, o compañero(a) conviviente, padres, hijos, hermanos, nietos y abuelos por tres (3) días laborables.
3. Duelo por muerte de cuñados, suegros, sobrinos, primos, tíos, hasta por un (1) día laborable.
4. Matrimonio, hasta por tres (3) días laborables. El trabajador deberá entregar posteriormente copia del certificado de matrimonio al empleador.
5. Nacimiento de un hijo, hasta por dos (2) días laborables a partir del alumbramiento. El trabajador deberá entregar copia del acta de nacimiento al empleador.
6. Permisos concedidos por el jefe inmediato, cuando circunstancias especiales así lo justifiquen, pero este tiempo podrá ser compensado por el trabajador con posterioridad, mediante mutuo acuerdo con el jefe inmediato.
7. Asistencia al entierro de un compañero de su centro de trabajo, con autorización previa del empleador, cuando el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique o suspenda la prestación del servicio.

El tiempo no laborado será remunerado.

En cualquiera de los supuestos anteriores, el trabajador debe notificar con anticipación suficiente a su jefe inmediato, el motivo y la duración de su ausencia.

Cuando por la ocurrencia imprevista o gravedad del hecho que origina la ausencia no sea factible dar anticipadamente el aviso al empleador, deberá hacerlo lo más rápido posible y en ningún caso con un retraso mayor de dos (2) días laborables.

CLÁUSULA No. 17: SALARIO Y NORMAS PROTECTORAS

Salario es la retribución que el empleador debe pagar al trabajador con motivo de la relación de trabajo.

El salario se regirá por las siguientes reglas:

1. El salario estipulado debe ser proporcionado a la cantidad y calidad del trabajo y no podrá ser inferior al que se fije como mínimo de acuerdo con la Ley.
2. El salario se pagará directamente al trabajador o, en caso de incapacidad o ausencia, a la persona de su familia que él o ella autorice por escrito.
3. Todo trabajador tiene derecho a la libre disposición de su salario. Se exceptúan las deducciones y retenciones autorizadas en la Ley.
4. El salario debe pagarse completo en cada período de pago. Para este efecto se entiende por salario completo el recibido durante las jornadas ordinarias y extraordinarias.
5. Es entendido que se aplicarán todas las normas protectoras relativas al salario establecidas en el Código de Trabajo.
6. El empleador deberá consignar en sus registros de salarios o planillas, por separado, lo que a cada uno de sus trabajadores corresponda en concepto de trabajo ordinario, trabajo extraordinario y en concepto de primas o comisiones.

CLÁUSULA No.18: EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO

LA EMPRESA mantendrá un sistema de evaluación anual del desempeño de cada trabajador, que contemple un ajuste de salario de acuerdo con el grado del trabajador, como reconocimiento a su eficiencia y méritos.

El monto del ajuste salarial correspondiente a cada grado no será inferior al que se reconoce en la actualidad en el Manual de Funciones y Clasificación de Puestos.

CLÁUSULA No. 19: DESCANSO PARA ALIMENTACIÓN

LA EMPRESA mantendrá, al entrar en vigencia la presente Convención Colectiva, el régimen establecido en el acuerdo de 1 de abril de 1985 celebrado entre el INSTITUTO DE RECURSOS HIDRÁULICOS Y ELECTRIFICACIÓN y el Sindicato sobre la media hora de alimentación, y a este efecto LA EMPRESA le reconocerá a los trabajadores de turnos rotativos que no puedan hacer uso de media hora diaria para alimentación, por estar a disponibilidad de LA EMPRESA, como compensación, al finalizar su período anual de vacaciones, un descanso remunerado de hasta quince (15) días anuales, a razón de un (1) día de descanso por cada dieciséis (16) medias (1/2) horas de trabajo efectivo acumuladas.

El disfrute del tiempo acumulado sólo se dará al finalizar el período de vacaciones y no podrá fraccionarse ni disfrutarse en tiempo diferente.

La aplicación de este régimen de media hora no debe resultar en dobles guardías ni sobretiempo por esta causa

CLÁUSULA No. 20: DESCANSO ENTRE JORNADAS

Si con motivo de turnos rotativos, o por cualquier otra razón prevista en la Ley, un trabajador preste servicios en dos jornadas consecutivas de trabajo, y por este motivo no disponga de doce horas continuas de descanso antes de iniciar efectivamente su siguiente jornada ordinaria, se le reconocerá conforme a la práctica existente en LA EMPRESA el pago del salario de las horas que falten para completar esas doce horas de descanso, con el recargo correspondiente a la última jornada laborada, si no le fuere posible a los representantes del empleador hacer los arreglos para que el trabajador tenga ese descanso de doce horas.

CLÁUSULA No.21: DESCANSO SEMANAL

1. Serán días de descanso obligatorio por fiesta o duelo nacional los que disponga la Ley.
2. Conforme a lo dispuesto en el artículo 48 del Código de Trabajo vigente, el trabajo en día domingo o en cualquier otro día de descanso semanal obligatorio se remunerará con un recargo del cincuenta por ciento (50%) sobre la jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio del derecho del trabajador a disfrutar de otro día de descanso.

El trabajo en día que deba darse como compensación al trabajador por haber trabajado el domingo o en día de descanso semanal obligatorio, se remunerará con un cincuenta por ciento (50%) de recargo sobre la jornada ordinaria.

3. Conforme a lo dispuesto en el artículo 49 del Código de Trabajo vigente el trabajo en día de fiesta o duelo nacional se pagará con un recargo del ciento cincuenta por ciento (150%) sobre el salario de jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio del derecho del trabajador a que se le conceda como compensación cualquier otro día de descanso en la semana. El recargo de ciento cincuenta por ciento (150%) incluye la remuneración del día de descanso.

Cuando el trabajador prestare servicios en el día que debe dársele libre por haber laborado en día de fiesta o duelo nacional, se le remunerará con un recargo del cincuenta por ciento (50%) sobre la jornada ordinaria de trabajo.

Se pagará con cincuenta por ciento de recargo el trabajo prestado en los días libres del trabajador por razón de jornadas semanales inferiores a seis días, si el trabajo se realiza en la jornada diurna, y con un setenta y cinco por ciento de recargo si ocurre en la jornada mixta o nocturna.

4. Conforme a lo dispuesto en el artículo 50 del Código de Trabajo

vigente, cuando el trabajo en los días domingo, de fiesta o duelo nacional se hiciere en exceso de los límites legales, para el cálculo de los recargos, primero se aplicará al salario el recargo por trabajo en domingo, día de fiesta o duelo nacional, el resultado se agregará entonces el recargo que corresponda por las horas excedentes. Igual principio regirá en cualquier otro caso donde proceda la aplicación de varios recargos.

CLÁUSULA No. 22: SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

En materia de seguridad y salud ocupacional, se conviene en lo siguiente:

1. LA EMPRESA establecerá una unidad de seguridad y salud ocupacional, que tendrá como función esencial prevenir y reducir la ocurrencia de accidentes de trabajo, y de este modo cuidar la seguridad y la salud de los trabajadores.
2. Dicha unidad tendrá a su cargo vigilar que se cumplan las normas generales de seguridad que establezcan las autoridades competentes, y a este efecto diseñará y ejecutará los programas correspondientes. Estos programas enfatizarán la toma de conciencia por parte de los trabajadores sobre la trascendencia de observar las medidas de seguridad y salud ocupacional.
3. LA EMPRESA dará cumplimiento al artículo 283 del Código de Trabajo, según el cual para la protección adecuada de la salud de los trabajadores se adoptarán y se aplicarán las protecciones de medidas mínimas en los lugares de trabajo:
 - a. Que los desechos y residuos no se acumulen.
 - b. 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 maquinarias, materiales y productos.
 - c. Que exista alumbrado suficiente y adaptado a las necesidades del caso, ya sean natural, artificial o de ambas clases.
 - d. Que se provean instalaciones sanitarias y medios necesarios para lavarse, así como agua potable en lugares apropiados, en cantidad suficiente y condiciones satisfactorias.
 - e. Que se provean vestuarios para cambiarse de ropa al comenzar y terminar el trabajo.
 - f. Que se establezcan lugares apropiados para que los trabajadores puedan consumir alimentos o bebidas en los locales de trabajo.
 - g. Que, en lo posible, se eliminen o reduzcan los ruidos y vibraciones perjudiciales a la salud de los trabajadores, y
 - h. Que las sustancias peligrosas sean almacenadas en condiciones de seguridad.
4. El empleador tendrá la obligación de informar a sus trabajadores todo lo concerniente a la protección de la maquinaria y los instruirá sobre los peligros que entraña la utilización de las máquinas y las

precauciones que deben observar. Deberá, además colocar los dispositivos de protección para que puedan ser utilizados y los trabajadores estarán obligados a cuidar y observar lo establecido sobre los dispositivos de protección que tenga la maquinaria.

5. LA EMPRESA tendrá inspectores de seguridad industrial para velar por el cumplimiento de las normas de salud y seguridad ocupacional.
6. LA EMPRESA cuidará que todo trabajador desde el inicio de su relación de trabajo cuente con equipo de seguridad y reciba charlas de seguridad industrial, si la naturaleza de las labores correspondientes a su posición así lo hacen necesario.
7. LA EMPRESA llevará programas de seguridad industrial con los propósitos siguientes:
 - a. El reconocimiento de las áreas de peligro.
 - b. La demarcación de las áreas de peligro con señales especiales.
 - c. Adiestramiento especial para efectuar los trabajos que por su naturaleza peligrosa lo requieran.
8. Los trabajadores que laboren en cavidades o cámaras subterráneas, túneles y canales, deberán hacerlo con el equipo necesario para la renovación del aire, botas y cualquier implemento requerido para su protección, los cuales serán suministrados por LA EMPRESA. LA EMPRESA, a través de la Gerencia Regional correspondiente, programará que se dé mantenimiento periódico a las cámaras subterráneas, túneles y canales.
9. Todos los trabajadores están obligados a usar el equipo de protección y seguridad y a tomar las debidas precauciones para la realización de las tareas a ellos encomendadas. La negación a usar el equipo protector será causa para una sanción disciplinaria.
10. A los trabajadores que por las características de su trabajo estén clasificados como trabajadores expuestos a altos riesgos se les realizará un examen médico anual.
11. LA EMPRESA dará cumplimiento al artículo 284 del Código de Trabajo con el fin de prevenir, reducir y eliminar los riesgos que amenacen la seguridad y la salud de los trabajadores en los lugares de trabajo adoptando medidas:
 - a. Que se reemplacen las sustancias, operaciones o técnicas nocivas, por otras inocuas o menos nocivas.
 - b. Que se impida el desprendimiento de sustancias nocivas y que se proteja a los trabajadores contra las radiaciones peligrosas.
 - c. Que se ejecuten los trabajos peligrosos en locales o edificios separados en los que estén ocupados el menor número posible de trabajadores.
 - d. Que se apliquen aparatos mecánicos para la evacuación o

- ventilación o cualquier otro medio apropiado para eliminar polvo, humo, gas, fibras, nieblas o los vapores nocivos, cuando no sea posible evitar la exposición de los trabajadores a esas sustancias por cualquiera de los procedimientos anteriores; y,
- e. Que se provea a los trabajadores de la ropa y del equipo, así como de cualquier otro medio de protección individual que fuere necesario, para protegerlos contra los efectos de los agentes nocivos. La ropa y el equipo individual de protección serán facilitados por el empleador, teniendo la obligación el trabajador de usarlos.
12. LA EMPRESA dará cumplimiento al artículo 287 del Código de Trabajo, a fin de proteger la moralidad y la seguridad y el bienestar de los trabajadores y sitios de trabajo, adoptando las medidas siguientes:
- a. Prohibir la introducción, venta, uso y consumo de drogas heroicas, narcóticos y bebidas alcohólicas.
 - b. Limitar a 50 kilogramos el peso de los sacos, bultos o cargas que por sí mismos lleven los trabajadores, con una tolerancia de hasta un diez por ciento en los casos especiales que señale el reglamento.
 - c. El transporte de pesos mayores deberá hacerse por medios mecánicos.

CLÁUSULA No.23: ADIESTRAMIENTO PARA PERSONAL DE ÁREAS DE ALTO RIESGO

LA EMPRESA brindará adiestramiento especial, de acuerdo a los programas establecidos, a los trabajadores que ingresen por primera vez a LA EMPRESA, para laborar en áreas de alto riesgo, con el fin de que afiancen sus conocimientos y realicen los trabajos con la mayor eficiencia posible y tomando las medidas de seguridad necesarias para la prevención de accidentes.

Igualmente, LA EMPRESA proporcionará este tipo de adiestramiento especial, por nueva tecnología, cambios o nuevos métodos de trabajo, al personal que ya esté laborando en áreas de alto riesgo.

CLAUSULA No. 24: ASCENSOS Y VACANTES

Todo trabajador tiene derecho de ascenso dentro de la empresa. Para estos efectos, y en igualdad de condiciones de eficiencia e idoneidad, el trabajador de planta que reúna los requisitos para el cargo tendrá preferencia para llenar las vacantes que ocurran en la empresa, respecto de trabajadores que no formen parte de la empresa.

Al trabajador que haya sido ascendido a una posición superiormente clasificada se le reconocerá el salario de su nueva posición.

Cuando se produzca una vacante permanente para uno de los puestos cubiertos por la presente convención colectiva, LA EMPRESA comunicará la disponibilidad de la plaza y la apertura del concurso para llenar la vacante, indicando los requisitos de idoneidad para aspirar el cargo.

El concurso será transparente, y los participantes tendrán derecho a ser informados de las evaluaciones y del resultado.

CLÁUSULA No.25: LICENCIAS

Licencia es el derecho del trabajador a solicitar la separación temporal de su puesto de trabajo, la cual estará sujeta a autorización previa por LA EMPRESA, y que puede ser remunerada o no remunerada, según lo dispongan para caso en particular la Ley, el Reglamento Interno de Trabajo y esta Convención Colectiva.

La concesión de las licencias se regirá por las reglas siguientes:

1. El trabajador deberá solicitar la licencia por lo menos con veinticuatro (24) horas de anticipación cuando sea por cuatro (4) días o menos, y de por lo menos cinco (5) días cuando sea por más de cuatro días.
2. El número de los trabajadores que soliciten licencia no deberá ser tal que perjudique el ritmo normal de La Gerencia correspondiente, para la cual preste el servicio, el trabajador que la solicita.
3. Que LA EMPRESA consiga un remplazo para el trabajador durante el período de licencia, en aquellos casos en que a juicio del superior jerárquico se requiera reemplazarlo
4. Toda licencia, una vez concedida, no podrá ser revocada a menos que exista probada justificación para ello. El trabajador favorecido con la licencia podrá renunciar a ella en cualquier tiempo, excepto cuando se trate de licencia por gravidez, incapacidad temporal o por riesgos profesionales. Tampoco podrá el trabajador renunciar a una licencia concedida para efectuar estudios, recibir adiestramiento o asistir a seminarios sin obtener previamente la aceptación de la Gerencia General o la Gerencia de Recursos Humanos a dicha renuncia.
5. En los casos en que resulte imposible solicitar la licencia con anticipación por la ocurrencia súbita e imprevisible del hecho que motiva la solicitud, el trabajador deberá notificar la razón de su ausencia al empleador lo mas rápido posible y en ningún caso con un retraso mayor de tres (3) días laborables.

CLÁUSULA No.26: FONDO DE LICENCIA POR INCAPACIDAD

LA EMPRESA dará cumplimiento al artículo 200 del Código de Trabajo, según el cual desde el momento que se inicie el contrato de trabajo, el trabajador comenzará a crear un fondo de licencia por incapacidad, que será de doce horas por cada veintiséis jornadas servidas o ciento cuarenta

y cuatro horas al año, y del cual podrá disfrutar total o parcialmente con goce de salario completo, en caso de enfermedad o accidente no profesional comprobado. Dicha licencia podrá acumularse hasta por dos años seguidos y ser disfrutada en todo o en parte durante el tercer año de servicio.

Si, agotado el fondo anterior, se prolongare la licencia por incapacidad, el trabajador que tenga más de dos años continuos de servicios en LA EMPRESA, tendrá derecho a que ésta le reconozca la diferencia entre el subsidio por incapacidad que otorga la Caja de Seguro Social y su salario ordinario, desde el momento en que el trabajador se haya acogido a dicho subsidio y hasta por un término máximo de seis (6) meses, a razón de un (1) mes por cada año de servicios continuos. Los trabajadores que cuenten con seis (6) años o más continuos de servicios en LA EMPRESA, tendrán derecho a seguir recibiendo la diferencia antes señalada hasta por seis (6) meses más, de ser necesario, a razón de un (1) mes por cada año de servicio continuo.

CLÁUSULA No.27: LICENCIA POR GRAVIDEZ

Toda trabajadora en estado de gravidez gozará de un descanso forzoso retribuido del mismo modo que su trabajo, durante las seis semanas que precedan al parto y las ocho semanas que le sigan.

Si hubiese retraso en el parto, la trabajadora tendrá derecho a que se le concedan, como descanso remunerado, las ocho semanas siguientes al mismo.

LA EMPRESA cubrirá la diferencia entre el subsidio económico que otorga la Caja de Seguro Social por maternidad y la retribución que conforme al artículo 107 del Código de Trabajo corresponde a la trabajadora en estado de gravidez.

Si durante los períodos de descanso por gravidez se produjera enfermedad como consecuencia del embarazo o el parto, la trabajadora tendrá derecho a que los descansos le sean prorrogados por el término que compruebe mediante certificado médico. La remuneración del período que resulte de la prórroga de los descansos le será satisfecha íntegramente a la trabajadora mediante subsidio de la Caja de Seguro Social, tal como lo establece el artículo 110 del Código de Trabajo, por lo cual corresponderá a la trabajadora interesada gestionar dicho subsidio por parte de la Caja de Seguro Social.

En los casos de aborto no intencional, de parto prematuro no viable, o de cualquier otro caso anormal de parto, la trabajadora tendrá derecho a descanso forzoso retribuido que se fijará de acuerdo con las exigencias de salud de la interesada, según resulte del certificado médico y las prescripciones del médico que la atiende.

En los casos previstos en la presente cláusula no se afectará el período de vacaciones a que tenga derecho la trabajadora.

Es entendido que la trabajadora en estado de gravidez tendrá derecho a la protección prevista en el Capítulo II del título III, artículos 105 a 116 del Código de Trabajo.

CLÁUSULA No. 28: LICENCIAS POR ESTUDIOS

La licencia por estudios es el derecho que se concede a los trabajadores para asistir, enviados por la EMPRESA, a cursos de adiestramiento relacionados con sus funciones y los servicios que presta LA EMPRESA.

Al beneficiario se concederá licencia remunerada por el tiempo que duren los estudios.

CLÁUSULA No. 29: LICENCIAS ESPECIALES

Son licencias especiales las siguientes:

1. Las que se conceden a los trabajadores que fueren designados para representar al país, o a sus respectivas organizaciones sociales en congresos, conferencias, actividades de adiestramiento, seminarios o competencias nacionales e internacionales relacionadas con el trabajo o con el deporte, aprobados por los ministerios o instituciones autónomas respectivos; o designado para integrar una comisión especial del Gobierno Central o para formar parte de un jurado de conciencia.

La licencia a que se refiere esta cláusula será remunerada. El salario devengado por razón de la licencia no podrá ser descontado de las vacaciones a que tiene derecho el trabajador.

En caso de representación en el interior del país, el período de licencia no excederá de tres (3) semanas, y en el exterior, no excederá de dos (2) meses.

La licencia se concederá siempre que LA EMPRESA haya recibido del ministerio o institución autónoma competente la notificación correspondiente con cinco (5) días de anticipación, y que el número de trabajadores que se seleccione no recargue las licencias en un determinado departamento o sección, para que no entorpezca su normal funcionamiento.

2. Las que resulten de grave calamidad doméstica.

Cuando un trabajador sufra una grave calamidad doméstica debidamente comprobada, LA EMPRESA podrá evaluar la concesión de una licencia remunerada, por el tiempo que considere necesario.

La licencia se concederá de acuerdo con la gravedad del hecho, entendiéndose que éste debe ser de tal naturaleza que haga imposible la asistencia del trabajador a sus labores.

para los efectos de esta cláusula, se entiende por grave calamidad doméstica la causada por fenómenos o desastres naturales, siniestros, casos fortuitos y otras situaciones imprevistas de similar naturaleza que no le permitan al trabajador desempeñar sus labores.

CLÁUSULA No.30: LICENCIA POR RIESGOS PROFESIONALES

Todo trabajador tiene derecho a licencia remunerada en los casos de incapacidad temporal causada por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, en los términos y condiciones establecidos en el Código de Trabajo y la legislación de seguridad social vigentes.

Los trabajadores de LA EMPRESA estarán cubiertos por el seguro obligatorio contra riesgos profesionales centralizado en la Caja de Seguro Social, de acuerdo con la legislación vigente en la materia.

Cuando por omisión imputable a LA EMPRESA un trabajador no estuviere amparado por el seguro obligatorio contra riesgos profesionales de la Caja de Seguro Social, las prestaciones correspondientes correrán a cargo de LA EMPRESA, tal como lo dispone el artículo 304 del Código de Trabajo.

Conforme al artículo 326 del Código de Trabajo, es obligatorio para el empleador reponer en su ocupación al trabajador que dejó de desempeñarla por haber sufrido algún riesgo profesional, siempre que dicho trabajador no haya recibido indemnización por incapacidad absoluta permanente ni hubiere transcurrido un año a partir de la fecha en que quedó incapacitado.

Conforme al artículo 327 del Código de Trabajo, cuando el trabajador no pueda desempeñar su trabajo primitivo, pero sí otro cualquiera, el empleador esta obligado a proporcionárselo, y con este objeto queda facultado para hacer los movimientos de personal que sean necesarios, mediante el previo aviso y el pago de la indemnización por despido injustificado, y la prima por antigüedad si hubiere lugar a ella.

Cuando a un trabajador de alto riesgo en uso de licencia por incapacidad resultante de riesgo profesional le sea dificultoso, debido a la naturaleza de su lesión y la distancia, movilizarse de su residencia al centro de atención médica para recibir las terapias que se le hayan prescrito, LA EMPRESA le ayudará con el transporte dentro del territorio nacional, ya sea haciendo los arreglos para transportarlo o pagando los costos del transporte.

CLÁUSULA No.31: LICENCIA SIN SUELDO

Las licencias sin sueldo son aquellas que se conceden a petición del trabajador, sin derecho a remuneración.

Estas licencias se conceden en los siguientes casos:

1. Todo trabajador puede solicitar que se le conceda licencia sin derecho a sueldo hasta por sesenta (60) días al año, con justa causa. La

Gerencia General o la Gerencia de Recursos Humanos podrá concederla, si considera que dicha licencia no es susceptible de afectar el funcionamiento normal de las labores. Cuando así se amerite en casos especiales, la Gerencia General o la Gerencia de Recursos Humanos podrá prorrogar la licencia sin sueldo hasta por cuatro (4) meses adicionales.

2. Cuando un trabajador haya sido designado para desempeñar una comisión o cargo público en la estructura gubernamental por un término no menor de seis (6) meses ni mayor de dos (2) años, o haya sido elegido para ocupar un cargo de elección popular por el término del mandato que corresponda al puesto para el cual haya sido elegido, siempre y cuando no exceda de cinco (5) años.

El trabajador conserva el derecho al reintegro, una vez expire el término de la licencia que le haya sido concedida por LA EMPRESA.

CLÁUSULA No. 32: CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO

LA EMPRESA mantendrá, en las Plantas pequeñas o en los Sistemas Regionales que opere, las condiciones mínimas de trabajo relativas a seguridad, agua potable, comedor, transporte y comunicación, siempre y cuando estas condiciones existan en dichas plantas o sistemas, con anterioridad a la fecha de firma de la presente convención

CLÁUSULA No. 33: TRANSPORTE AL SITIO DE TRABAJO

LA EMPRESA proporcionará transporte a sus trabajadores, pero no necesariamente conductor, cuando así se requiera para la ejecución de los trabajos que se les asignen. Cuando no sea posible proporcionar dicho transporte, LA EMPRESA le pagará al trabajador el costo del transporte.

Es entendido que LA EMPRESA no proporcionará transporte al trabajador desde su residencia al sitio de trabajo, salvo en los casos en que ello se haya pactado expresamente en esta convención por razón de la ubicación del área de trabajo.

LA EMPRESA se hará cargo del transporte del trabajador en aquellos casos esporádicos en que por razón del aislamiento de los lugares y de las horas extraordinarias en que deba prestarse el servicio resulte necesario transportar al personal hasta o desde su residencia, previa aprobación del jefe inmediato. En este último caso, cuando no sea posible proporcionar el transporte al trabajador, LA EMPRESA le pagará el costo de dicho transporte.

CLÁUSULA No.34: SOBRESUELDO POR MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Cuando LA EMPRESA traslade permanentemente un trabajador proveniente del IRHE a otro centro de trabajo ubicado a una distancia mayor de noventa (90) kilómetros de su centro de trabajo, le reconocerá un sobresueldo de veinte por ciento (20%) mientras dure esa movilidad

geográfica, en adición a los viáticos por traslado permanente contemplados en la cláusula No.40 de esta convención.

El beneficio anterior no se aplicará, cuando el traslado no conlleve cambio de residencia del trabajador, ni cuando dicho traslado sea solicitado por el trabajador, como consecuencia de un ascenso en que él haya participado, o se le haya ofrecido a conveniencia del trabajador.

CAPÍTULO VI VIÁTICOS DE LOS TRABAJADORES

CLÁUSULA No. 35 : VIÁTICOS DE ALIMENTACIÓN POR TRABAJO FUERA DEL AREA HABITUAL Y PROLONGACIÓN DE JORNADA SIN PERNOCTAR

1. Cuando un trabajador deba laborar fuera de su área habitual de trabajo, sin pernoctar en el lugar del trabajo, y tenga que salir de su residencia antes de las 05:30 horas, se le reconocerá un viático para desayuno de tres balboas (B/.3.00).
2. Cuando un trabajador deba laborar fuera de su área habitual de trabajo, sin pernoctar en el lugar del trabajo, y deba prolongar su jornada por más de tres (3) horas debido a trabajo extraordinario debidamente autorizado, se le reconocerá un viático de cuatro balboas (B/.4.00) para alimentación.
3. Cuando un trabajador deba prolongar su jornada por más de tres (3) horas debido a trabajo extraordinario debidamente autorizado, sin laborar fuera de su área habitual de trabajo, se le reconocerá un viático de cuatro balboas (B/.4.00) para alimentación.

Los viáticos previstos en esta cláusula no serán aplicables en los siguientes casos:

- a. Cuando LA EMPRESA suministre los alimentos.
- b. Cuando un trabajador labore en un turno que incluya las horas antes señaladas.
- c. Cuando un trabajador tenga que ausentarse habitualmente de su residencia entre las horas indicadas. Esta excepción no se refiere a aquellas ocasiones en que este tipo de trabajador no haya recibido aviso, con anticipación mínima de dos (2) días de que tendrá que ausentarse de su residencia entre las horas indicadas.
- d. Cuando un trabajador esté devengando viáticos por realizar labores o misiones que requieran dormir fuera de su área habitual de trabajo.

CLÁUSULA No. 36: VIÁTICOS POR TRABAJO FUERA DEL AREA HABITUAL PERNOCTANDO EN EL TERRITORIO NACIONAL

Cuando se le asigne a un trabajador un trabajo o una misión que le requiera dormir fuera de su área habitual de trabajo dentro del territorio

nacional, se le reconocerá un viático diario de cuarenta balboas (B/.40.00) para alimentación y hospedaje.

Cuando se trate de viajes prolongados se aplicará un factor de reducción sobre la suma anterior, que variará, según el número de días de permanencia fuera del área habitual de trabajo, de forma tal que los viáticos que se reconozcan sean los siguientes:

- a. Por los primeros sesenta (60) días calendarios, el 100% de la suma anterior.
- b. Por los siguientes sesenta (60) días calendarios, el 80% de la suma anterior.
- c. Por el tiempo que exceda de ciento veinte (120) días calendarios, el 60% de la suma anterior.

Para la aplicación de este factor de reducción, no se considerarán interrupciones las menores de tres (3) días hábiles ni las que ocurran para el cambio de un lugar a otro fuera del área de trabajo cuando se haya programado con anterioridad.

Los viáticos por viajes prolongados a los cuales se haya aplicado el factor de reducción se reducirán adicionalmente en un 33% cuando LA EMPRESA suministre la alimentación y en otro 33% cuando LA EMPRESA proporcione el alojamiento.

En los casos de proyectos en construcción o centrales eléctricas con poblados que brinden facilidades de alojamiento o alimentación no se reconocerán viáticos.

CLÁUSULA No. 37: VIÁTICOS POR VIAJES AL EXTERIOR.

Cuando un trabajador deba viajar al exterior en misión asignada por LA EMPRESA, recibirá por día calendario, incluyendo el día anterior a su salida del territorio nacional y el día siguiente a su regreso, un viático según la escala siguiente:

- | | |
|--|-----------|
| 1. América Latina y el Caribe
(exceptuando Argentina, Brasil y Chile) | B/.175.00 |
| 2. Estados Unidos, Canadá, Argentina,
Brasil y Chile | B/.250.00 |
| 3. Europa, Asia, África y Oceanía | B/.350.00 |

Si LA EMPRESA se hiciera cargo del alojamiento y de la alimentación, o el viaje se hiciera por invitación que cubra estos dos rubros, el trabajador recibirá en concepto de viáticos el 35% de las sumas anteriormente señaladas.

Si LA EMPRESA se hiciera cargo solamente de la alimentación o solamente del alojamiento, o el viaje se hiciera por invitación que cubra uno solo de estos rubros, el trabajador recibirá el 70% de las sumas anteriormente señaladas.

CLÁUSULA No.38: VIÁTICOS POR VIAJES DE ADIESTRAMIENTO AL EXTERIOR.

Cuando un trabajador sea enviado al exterior para adiestramiento, se le reconocerán viáticos, aplicando respecto de la escala fijada en la cláusula anterior, un factor de reducción sobre la suma anterior, que variará, según el número de días de permanencia en el exterior, de forma tal que los viáticos que se reconozcan sean los siguientes:

- a. Por los primeros treinta (30) días calendarios, el 100% de la suma de referencia.
- b. Por los siguientes noventa (90) días calendarios, el 80% de la suma de referencia.
- c. Por el tiempo que exceda de ciento veinte (120) días calendarios, el 60% de la suma de referencia.

CLÁUSULA No. 39: TRABAJOS EN AREAS INHÓSPITAS

Se reconocerá un sobresueldo de treinta por ciento (30%) calculado sobre su salario por hora a los trabajadores que laboren en áreas de difícil acceso e inhóspitas por períodos prolongados de tiempo. Se entiende por área inhóspita aquella que no cuenta con los servicios básicos (acueducto, electricidad, facilidades sanitarias), y por área de difícil acceso aquellas cuyo alejamiento del centro urbano más próximo requiere un tiempo de recorrido superior a dos horas, por vía terrestre (vehículo de doble tracción), fluvial o marítima.

El reconocimiento de este incentivo está sujeto a las siguientes condiciones:

- a. El incentivo se otorgará cuando las funciones en el área se realicen ininterrumpidamente o el desplazamiento se efectúe por un mínimo de dos días continuos y un acumulado mínimo de 30 días en el año.
- b. El incentivo se otorgará independientemente del trabajo que realice el trabajador y se reconocerá tanto a los trabajadores de planta como a los contratados temporalmente.
- c. Queda entendido que no recibirá incentivo el personal reclutado en el área, independientemente también del trabajo que realice y de su status (permanente o eventual).
- d. Se suprimirá el incentivo cuando las áreas pierdan su característica de inhóspitas y de difícil acceso.
- e. Cuando el trabajador deje de laborar en el área respectiva, dejará de percibir el incentivo sin que esto signifique desmejoramiento en las condiciones de trabajo.
- f. El personal que sea trasladado en forma permanente o temporal a otra área de trabajo dejará de percibir el sobresueldo y percibirá los viáticos correspondientes, de acuerdo con lo establecido en la cláusula pertinente de esta convención.
- g. En caso de ser trasladado en forma temporal hacia otro proyecto o área, que a su vez contemplen el pago de sobresueldo, devengará

el sobresueldo más favorable.

- h. LA EMPRESA establecerá el procedimiento para la aplicación de este incentivo económico.

CLÁUSULA No. 40: VIÁTICOS POR TRASLADOS PERMANENTES

Cuando un trabajador sea trasladado por LA EMPRESA fuera de su área habitual de trabajo, y dicho traslado conlleve el cambio de la residencia del trabajador, se le reconocerán los siguientes beneficios:

1. El pago de los gastos de mudanza para el trabajador y su familia.
2. Cuando el traslado del trabajador sea de un centro de trabajo a otro ubicado a una distancia de más de diez (10) y hasta veinte (20) kilómetros de distancia el uno del otro, se le reconocerá el pago del setenta por ciento (70%) de los viáticos fijados en la cláusula 36 de esta convención colectiva durante los sesenta (60) días calendarios siguientes a la fecha en que se haga efectivo el traslado. Si la distancia entre el centro anterior de trabajo y el nuevo centro a que haya sido trasladado el trabajador excede de veinte (20) kilómetros, se le reconocerá el pago del setenta por ciento (70%) de dicho viático durante los noventa (90) días calendarios siguientes a la fecha del traslado efectivo.

Los beneficios anteriores no se aplicarán cuando el traslado sea solicitado por el trabajador o como consecuencia de un ascenso en que él haya participado, o se le haya ofrecido a conveniencia del trabajador.

CAPÍTULO VII SINDICATO

CLÁUSULA No.41: DIRECTIVOS Y REPRESENTANTES SINDICALES

LA EMPRESA reconoce como directivos y representantes del Sindicato a los miembros de la organización social que hayan sido elegidos como tales por la Asamblea General celebrada de conformidad con la Ley y los Estatutos del Sindicato.

LA EMPRESA reconoce un (1) representante sindical en cada centro de trabajo que tenga más de veinte (20) trabajadores, observando la regla contenida en el Artículo 371 del Código de Trabajo.

El Sindicato comunicará por escrito a LA EMPRESA los nombres de las personas elegidas y sus cargos dentro de los siete (7) días laborables siguientes a la fecha de la elección.

LA EMPRESA se obliga a respetar el principio de libertad sindical y a no discriminar a ningún trabajador por razón de pertenecer o no al Sindicato.

CLÁUSULA No. 42: LICENCIAS SINDICALES

LA EMPRESA otorgará licencia remunerada al secretario general del SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS ELÉCTRICAS Y AFINES y a un (1) trabajador que sea miembro de la Junta Directiva del Sindicato, para que pueda dedicarse a tiempo completo a las labores sindicales.

El Sindicato le comunicará por escrito a LA EMPRESA el nombre y el cargo del trabajador al que se concederá esta licencia.

El tiempo que dure la licencia se computará como tiempo de servicio para la antigüedad y comprenderá la duración del cargo sindical, salvo que el Sindicato solicite que la licencia sea levantada y concedida a otro miembro de la Junta directiva. Terminada la licencia, el trabajador tendrá derecho y la obligación de reintegrarse a su puesto de trabajo.

CLÁUSULA No.43: REMUNERACIÓN DE TIEMPO DE REUNIONES

LA EMPRESA conviene en remunerar a sus trabajadores que sean directivos y representantes sindicales el tiempo empleado en reuniones sindicales, de la siguiente manera:

1. Se reconocerá el pago de salario a los miembros de la Junta Directiva del Sindicato hasta por tres (3) reuniones anuales con límite de duración de tres (3) días cada una.
2. Se reconocerá el pago de salario a los directivos y representantes sindicales hasta por tres (3) Consejos Sindicales anuales, con límite de duración de tres (3) días cada uno.
3. Se reconocerá el pago de salario a los trabajadores de LA EMPRESA que funjan como instructores de seminarios sindicales dirigidos a trabajadores de LA EMPRESA y los trabajadores que participen en éstos debidamente aprobados cada vez que se realicen.
4. Reconocer el pago del tiempo que requieren los trabajadores dentro de la jornada ordinaria de trabajo para asistir a una Asamblea General nacional o regional (dos o más provincias), de acuerdo a la distancia entre el centro de trabajo y el punto de reunión, siempre y cuando dicha Asamblea General se cite para horas de la tarde, y no se afecte la operación, mantenimiento y servicio al público, incluyendo las cajas.

CLÁUSULA No.44: COMISIONES SINDICALES

LA EMPRESA permitirá que los directivos y representantes sindicales, así como los trabajadores sindicalizados, previa autorización de la Junta Directiva del Sindicato, puedan desempeñar comisiones sindicales durante la jornada de trabajo, siempre y cuando eso no perjudique la marcha del respectivo centro de trabajo. Para este efecto, LA EMPRESA remunerará

hasta setecientos cincuenta (750) horas mensuales, en concepto de comisiones sindicales, así:

1. La Junta Directiva del Sindicato es titular exclusiva de estas horas y se compromete a administrarlas en la mejor forma, distribuyéndolas entre los trabajadores de manera tal que no se perjudique o suspenda la marcha del respectivo centro de trabajo.
2. Estas horas podrán ser utilizadas por todos los trabajadores sindicalizados, previa autorización de la Junta Directiva del Sindicato y aviso verbal o escrito a LA EMPRESA con 24 horas de anticipación. En el caso de que el aviso haya sido dado en forma verbal, deberá ser formalizado en un término no mayor de dos (2) días laborables, contados a partir de la fecha de inicio de la comisión.
3. Estas horas no son acumulables, es decir, que si no se llegan a utilizar en su totalidad en el transcurso de un mes, el remanente no podrá ser adicionado al mes siguiente.
4. Las horas anteriores se remunerarán únicamente cuando se utilicen para desarrollar comisiones sindicales.

CLÁUSULA No.45: DESCUENTO DE CUOTAS SINDICALES

LA EMPRESA está obligada, conforme a los artículos 373 y 405 del Código de Trabajo, a descontar del salario de todos los trabajadores que se beneficien de la presente convención colectiva de trabajo, las cuotas que establezca el Sindicato.

A este efecto, LA EMPRESA descontará quincenalmente las cuotas ordinarias, y hará llegar el importe al Sindicato dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la fecha de pago de la planilla quincenal.

CLÁUSULA No.46: CONTRIBUCIÓN PARA CUENTA DE ENERGÍA ELÉCTRICA

LA EMPRESA asignará una partida mensual de ciento cincuenta balboas (B/150.00) para contribuir a sufragar el pago de las cuentas de consumo de energía eléctrica de los locales sindicales del Sindicato.

CLÁUSULA No.47: ACTIVIDADES SINDICALES

LA EMPRESA facilitará, según las circunstancias de la prestación del servicio y sin menoscabo de la ejecución del trabajo, las gestiones del Sindicato en los centros de trabajo.

CLÁUSULA No. 48: FACILIDADES EN LOS CENTROS DE TRABAJO

En los centros de trabajo que tengan más de cien (100) trabajadores, LA EMPRESA facilitará el uso, en horas laborables diurnas, de un área disponible en la cual el representante sindical de ese centro pueda reunirse

con los trabajadores a quienes requiera atender.

CLÁUSULA No.49: FUERO SINDICAL

LA EMPRESA reconocerá y respetará el fuero sindical de los trabajadores a quienes el artículos 381 y 384 del Código de Trabajo concede dicho fuero, a saber:

1. Los miembros de la Junta Directiva del Sindicato.
2. Los miembros suplentes de la Junta Directiva, aún cuando no actúen.
3. Los representantes sindicales.
4. Los candidatos a un puesto de elección que aparezcan en la lista de elección correspondiente, siempre que la misma se comunique al empleador o a la Inspección de Trabajo; en todo caso este fuero sólo podrá reconocerse hasta por el mes anterior a las elecciones y hasta un mes después de verificadas las elecciones.

Es entendido que este fuero tendrá la duración prevista en el artículo 384 del Código de Trabajo

CLÁUSULA No.50: TRANSPORTE PARA MOVILIZACIÓN SINDICAL

Durante la vigencia de la presente convención colectiva, LA EMPRESA entregará al Sindicato una contribución única por la suma de tres mil balboas (B/.3,000.00) para contribuir a la adquisición de un vehículo de transporte para movilización sindical.

Esta contribución se hará efectiva dentro de los tres (3) meses siguientes a la fecha de entrada en vigencia de la presente convención colectiva.

CAPÍTULO VIII DERECHOS ADQUIRIDOS DE LOS TRABAJADORES

CLÁUSULA No.51: TERCERA PARTIDA DEL DÉCIMO TERCER MES

LA EMPRESA mejorará la tercera partida del décimo tercer mes, y a este efecto pagará, para hacer efectiva dicha partida, una bonificación especial equivalente al 100% del salario de un (1) mes, dentro de los seis (6) primeros días del mes de diciembre.

CLÁUSULA No.52: DESCUENTO DEL CONSUMO RESIDENCIAL DE ENERGÍA ELÉCTRICA

LA EMPRESA mantendrá a favor de sus trabajadores permanentes un descuento del cincuenta por ciento (50%) en el consumo mensual residencial de energía eléctrica de su vivienda cuando el trabajador sea cliente de LA EMPRESA. Si el trabajador fuese cliente de otra empresa distribuidora, entonces LA EMPRESA hará los arreglos correspondientes

para asegurar que el trabajador reciba dicho descuento.

LA EMPRESA exceptuará a dichos trabajadores del pago del depósito de garantía al momento de suscribir el contrato de servicio de suministro de energía eléctrica para sus respectivas viviendas, o hará los arreglos para tal fin en el caso de que el trabajador fuese cliente de otra empresa distribuidora.

CLÁUSULA No.53: SEGURO COLECTIVO DE VIDA

LA EMPRESA se obliga a contratar y mantener vigente en todo momento un seguro colectivo de vida que cubra a sus trabajadores contra riesgo de muerte y desmembramiento o pérdida parcial de capacidad o función, con doble indemnización en caso de muerte por accidente, con la cobertura y condiciones actualmente en vigor.

CLÁUSULA No.54: SERVICIOS MEDICOS GENERALES Y ESPECIALIZADOS

LA EMPRESA mantendrá dentro de su área operativa los servicios de medicina preventiva a favor de sus trabajadores, en las mismas condiciones actualmente existentes.

CLÁUSULA No.55: CENTRO DE ORIENTACIÓN INFANTIL

LA EMPRESA hará los arreglos para que sus trabajadores puedan tener acceso al centro de orientación infantil operado por LA EMPRESA DISTRIBUIDORA METRO OESTE, S.A. en las mismas condiciones actualmente vigentes.

CLÁUSULA No. 56 : FACILIDADES RECREATIVAS Y DEPORTIVAS

LA EMPRESA hará los arreglos necesarios para tener acceso al uso de una instalación física, donde se puedan realizar eventos deportivos y recreativos que organicen LA EMPRESA, el Sindicato y los trabajadores.

LA EMPRESA patrocinará una vez por año la realización de una liga interna de fútbol y una liga interna de softbol. El patrocinio consistirá en aportar los trofeos, las pelotas y las camisetas para ambos deportes, los pantalones para fútbol, y las gorras para bola suave

CLÁUSULA No.57: ACCIDENTE DEPORTIVO

En los casos en que LA EMPRESA organice una liga deportiva, LA EMPRESA contratará para ese evento una póliza de accidentes personales derivados de la participación en el respectivo evento, para asegurar durante la realización del encuentro deportivo a los trabajadores que formen parte de los equipos, siempre y cuando este tipo de pólizas esté disponible en el mercado.

CLÁUSULA No.58: BECAS PARA HIJOS DE TRABAJADORES

Durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, LA EMPRESA mantendrá doce (12) becas a favor de los hijos de sus trabajadores.

Estas becas se distribuirán de la siguiente manera:

- a. Cinco (5) becas para estudios primarios, con una mensualidad de treinta balboas (B/.30.00) durante los diez meses del año escolar; y
- b. Siete (7) beca para estudios secundarios o vocacionales, con una mensualidad de cuarenta balboas (B/.40.00) durante los diez meses del año escolar.

La selección de los becarios, así como la supervisión y seguimiento del programa de becas, estará a cargo de un Comité de Becas integrado por dos representantes de LA EMPRESA y dos representantes del Sindicato. Este Comité adoptará su reglamento de funcionamiento y tendrá la obligación de rendir un informe anual a LA EMPRESA indicando el desarrollo del programa de becas y el aprovechamiento de los estudios.

El otorgamiento de estas becas está sujeto a las condiciones siguientes:

- a. El concursante deberá estar previamente registrado en LA EMPRESA como hijo del trabajador, mediante la aportación del certificado de nacimiento;
- b. El concursante deberá tener un promedio académico no menor de 4.0 para poder aspirar a la beca, y de serle otorgada deberá mantener en todo momento un índice no menor para disfrutar de la beca. Las becas se otorgarán a los concursantes que tengan mayor índice académico. Si dos o más concursantes tuvieren el mismo promedio de nota calculado hasta dos decimales, se dará preferencia a aquel concursante que sea hijo del trabajador con el menor salario;
- c. En el caso de que el becario concluya un año escolar con un promedio menor a 4.0, la beca se le seguirá reconociendo provisionalmente durante el primer bimestre del año escolar siguiente, pero si durante este bimestre no obtuviere el promedio mínimo de 4.0 perderá definitivamente la beca. El becario perderá también la beca si fracasare un año escolar;
- d. La beca terminará cuando el padre o madre del becario deje de laborar por cualquier causa con LA EMPRESA, o si el becario recibiere una beca de otra fuente o un salario.
- e. En caso de muerte o incapacidad permanente del padre o madre que es trabajador de LA EMPRESA, el becario tendrá derecho de seguir gozando de la beca hasta que concluya sus estudios

primarios, secundarios o vocacionales, según sea el caso.

CLÁUSULA No. 59: BENEFICIOS PARA JUBILADOS DEL IRHE

LA EMPRESA aportará la suma mensual ciento veinticinco balboas (B/.125.00) a favor de la ASOCIACIÓN DE JUBILADOS Y PENSIONADOS DEL IRHE.

LA EMPRESA asumirá el cincuenta por ciento (50%) del consumo mensual residencial de la vivienda de los trabajadores jubilados y pensionados del IRHE cuyos nombres estén en la lista confeccionado por el IRHE para este propósito.

LA EMPRESA se obliga a contratar y mantener vigente en todo momento un seguro colectivo de vida que cubra a los jubilados y pensionados del IRHE mencionados anteriormente contra riesgo de muerte y desmembramiento, con doble indemnización en caso de muerte por accidente, de acuerdo con los límites y restricciones aplicadas por las empresas aseguradoras en el mercado local.

LA EMPRESA hará los arreglos para asegurar que las empresas que tengan la concesión para operar el servicio de telefonía básica le continúen reconociendo el descuento del cincuenta por ciento (50%) del cargo mensual residencial de telefonía fija por llamadas locales a los trabajadores de LA EMPRESA que provengan del IRHE como consecuencia de la reestructuración dispuesta en la Ley 6 de 1997, siempre y cuando hayan estado incorporados en la planilla del IRHE al 31 de enero de 1974. LA EMPRESA también dispondrá lo necesario para asegurar que se siga reconociendo este beneficio a los jubilados del IRHE que actualmente lo están recibiendo, siempre y cuando los nombres de dichos jubilados estén en la lista confeccionada por el IRHE para este efecto.

CLÁUSULA No.60: GASTOS DE ALUMBRAMIENTO

LA EMPRESA le reconocerá a cada trabajador a quien le nazca un hijo con su cónyuge o compañera conviviente registrada en LA EMPRESA, una gratificación de setenta y cinco balboas (B/.75.00) con motivo de dicho nacimiento, siempre y cuando el Sindicato también otorgue esta gratificación por un importe de cincuenta balboas (B/.50.00) a los trabajadores de LA EMPRESA.

Es condición para el pago de esta suma que se entregue a LA EMPRESA el certificado de nacimiento.

CLÁUSULA No.61: CONTRIBUCIÓN A LOS GASTOS DE MORTUORIA

En el evento de fallecimiento de un trabajador, LA EMPRESA le entregará una contribución por la suma única y total de doscientos balboas (B/.200.00) a su cónyuge o compañero(a) registrado en LA EMPRESA, o en defecto de éstos a sus hijos, para ayudar a sufragar los gastos del funeral.

Si falleciere el cónyuge, un hijo menor de edad o el padre o madre de un trabajador, LA EMPRESA le entregará a éste una contribución así:

- a. Cónyuge- B/.125.00
- b. Hijo menor- B/.125.00
- c. Padre o madre- B/.100.00

En todos los casos anteriores, será indispensable que se presente a LA EMPRESA el certificado de defunción y el certificado que acredite el parentesco.

Si el trabajador falleciere durante la ejecución de sus labores, LA EMPRESA correrá con los gastos de traslado del difunto.

CLÁUSULA No.62: PREMIOS POR ASISTENCIA

LA EMPRESA reconocerá, durante el mes de enero de cada año, un premio de ciento veinticinco balboas (B/.125.00) a cada trabajador que durante el año anterior hubiese tenido asistencia perfecta, esto es, que no se hubiese ausentado ni un sólo día de sus labores, y un premio de cien balboas (B/.100.00) para cada trabajador que tenga buena asistencia en el período indicado, esto es que no se hubiese ausentado por más de tres (3) días por causa justificada.

Para el cómputo de la asistencia se tendrán en cuenta todas las ausencias, ya sean justificadas o injustificadas.

CLÁUSULA No.63: PREMIO POR PRODUCTIVIDAD

Durante los nueve (9) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente convención colectiva, LA EMPRESA y el Sindicato establecerán un comité paritario compuesto por dos representantes de cada parte para elaborar una propuesta de premiación para incentivar la productividad individual y colectiva de los trabajadores, que será entregada a la Gerencia General para su consideración.

CLÁUSULA No.64: CELEBRACIÓN DE FESTIVIDADES

LA EMPRESA incluirá en su presupuesto anual de gastos una partida hasta de mil quinientos balboas (B/.6,000.00) para la celebración de las siguientes festividades.

- a. El día de las madres
- b. El día del liniero y del electricista
- c. El día de las secretarias

CLÁUSULA No.65: PLAN DE JUBILACIÓN

Dentro de los doce (12) meses inmediatamente siguientes a la entrada en vigencia de la presente convención se instalará un Comité Especial compuesto por dos (2) representantes del Sindicato y dos (2) representantes de LA EMPRESA para investigar, compilar y analizar las diferentes alternativas y planes existentes en el país que puedan ser considerados para un complemento a la pensión de jubilación de cada trabajador interesado, sobre la base de aportes de ambas partes.

CAPÍTULO IX

PROCEDIMIENTO INTERNO PARA RESOLVER LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS Y COMITÉ CENTRAL DE EMPRESAS

CLÁUSULA No.66: PROCEDIMIENTO DE SOLUCION DE CONFLICTOS INDIVIDUALES

Los conflictos individuales serán tratados conforme lo determine la presente Convención Colectiva, el Código de Trabajo y el Reglamento Interno que se apruebe. El Comité de Empresa, a solicitud de parte interesada, podrá intervenir para conciliar a las partes.

CLÁUSULA No. 67: PROCEDIMIENTO PARA RESOLVER LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

Los conflictos colectivos jurídicos o de derecho, podrán ser objeto de estudio del Comité de Empresa, a efecto de conciliar a las partes, a petición del Sindicato o de LA EMPRESA; de no conciliarse, se seguirá el procedimiento correspondiente ante los tribunales de trabajo.

En los conflictos económicos o de intereses, El Sindicato podrá optar por el trato y arreglo directo con LA EMPRESA o la presentación de la reclamación ante la autoridad laboral competente.

CLÁUSULA No.68: DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Las medidas disciplinarias serán reguladas por el Reglamento Interno de Trabajo, a tenor de lo dispuesto en el Artículo 185 del Código de Trabajo, el cual deberá ser elaborado y aprobado cumpliendo las formalidades legales.

A ningún trabajador se le podrá imponer dos (2) sanciones disciplinarias por la comisión de la misma falta.

Previamente a la aplicación de una sanción disciplinaria por falta prevista en el Reglamento Interno de Trabajo, se oír al trabajador y si éste así lo solicita, se le permitirá ser acompañado de un asesor sindical, garantizando que se cumpla con el principio del debido proceso, de forma que la sanción disciplinaria sea proporcional a la falta cometida y que se realice la investigación correspondiente.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 del Código de Trabajo, caduca en dos (2) meses el derecho del empleador para imponer alguna

sanción disciplinaria.

CLÁUSULA No. 69: COMITÉ DE EMPRESA

En LA EMPRESA funcionará un único Comité de Empresa conformado paritariamente por dos (2) representantes del empleador y dos (2) representantes de todos los trabajadores de la Empresa.

Este Comité de Empresa tendrá como función primordial conciliar las controversias que puedan producirse dentro de LA EMPRESA. Además, podrán someterse a consideración del comité cuestiones relativas a la productividad, capacitación de los trabajadores y otros temas similares, para que formule las recomendaciones que estime convenientes al empleador.

Los representantes de LA EMPRESA serán designados y removidos libremente por el Gerente General de ésta. Los representantes de los trabajadores serán designados por el Sindicato, en la forma y por el término de duración de conformidad con lo establecido en los estatutos de dicha organización sindical. LA EMPRESA y EL SINDICATO se comprometen a realizar las designaciones de sus representantes ante el comité en un término no mayor de noventa días (90) contados a partir de la firma de la presente Convención Colectiva.

CLÁUSULA No. 70: FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE EMPRESA

El Comité de Empresa funcionará conforme a las reglas siguientes:

1. Sesionará ordinariamente una (1) vez al mes. También podrá sesionar extraordinariamente, cuando sea necesario por existir un tema cuya importancia o urgencia así lo requiera, siempre y cuando sus miembros así lo acuerden, o cuando lo soliciten LA EMPRESA o EL SINDICATO.
2. Para que exista quórum y se puedan tomar decisiones, se requerirá la presencia de todos sus miembros. No obstante, la ausencia de uno solo de sus miembros, no imposibilitará la reunión del Comité, siempre y cuando haya sido citada previamente y se encuentren tres (3) miembros presentes. En este último caso, la parte representada con dos (2) de sus miembros solo tendrá derecho a un voto.
3. Los acuerdos que tome el Comité de Empresa, en cada reunión, se documentarán mediante acta que firmarán sus miembros.
4. Las demás reglas de funcionamiento del Comité de Empresa serán determinadas de común acuerdo, entre LA EMPRESA y EL SINDICATO.

CAPITULO X ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

CLÁUSULA No. 71: TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO Y

PRIMA DE ANTIGÜEDAD

1. En cuanto a las causas de terminación de la relación de trabajo se aplicará lo dispuesto en el Capítulo I, Título VI, del Libro I del Código de Trabajo;
2. Todos los trabajadores de LA EMPRESA contratados por tiempo indefinido tienen derecho a recibir, a la terminación de la relación de trabajo, la prima de antigüedad prevista en el artículo 224 del Código de Trabajo.

CLÁUSULA No.72: ESTABILIDAD LABORAL

Los trabajadores de LA EMPRESA provenientes del IRHE que hayan solicitado la liquidación de sus prestaciones laborales y su indemnización por terminación con motivo de la venta del primer bloque de acciones de LA EMPRESA, y permanezcan prestando servicios con una nueva relación de trabajo, no serán despedidos sin que medie causa justificada prevista por la ley y según las formalidades de ésta. LA EMPRESA reconoce que a éstos trabajadores no se les aplicará lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 212 del Código de Trabajo.

Es entendido que esta norma no se aplicará a los trabajadores que decidan terminar voluntariamente su relación de trabajo por mutuo consentimiento.

CAPÍTULO XI CLÁUSULAS ESPECIALES Y TRANSITORIAS

CLÁUSULA No.73: CANCELACIÓN DE PRESTACIONES E INDEMNIZACIÓN

En el caso de que al entrar en vigencia la presente convención colectiva el Estado haya vendido el primer bloque de acciones de LA EMPRESA, las prestaciones laborales y el importe de la indemnización por terminación de la relación laboral que deba pagarse en efectivo a los trabajadores provenientes del Instituto de Recursos Hidráulicos y Electrificación que se hubieren acogido a la opción señalada en el numeral 2 del artículo 170 de la Ley 6 de 3 de febrero de 1997 será cancelada a más tardar dentro de los setenta y cinco (75) días inmediatamente siguientes a la fecha en que se haya transferido la propiedad de las acciones correspondientes al comprador de dicho bloque de acciones.

LA EMPRESA pagará los derechos y prestaciones laborales que se reconozcan mediante sentencia ejecutoriada emitida por los tribunales competentes, en los casos de reclamos judiciales que se encuentren en trámite al entrar en vigencia la presente convención colectiva.

CLÁUSULA No.74: IMPORTE DE LA LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES

Cuando un trabajador proveniente del Instituto de Recursos Hidráulicos y

Electrificación como resultado de la reestructuración de dicha entidad estatal, haya escogido la opción de liquidar sus prestaciones y su indemnización e iniciar una nueva relación de trabajo, y dicho trabajador hubiese solicitado oportunamente recibir en efectivo, el 100% de la liquidación correspondiente, dicha cantidad le será pagada, y dicho trabajador no estará obligado a comprar acciones de La Empresa. El trabajador que desee hacer uso de la opción establecida en esta cláusula, en vez de comprar acciones con el 50% de su liquidación como lo prevé la Ley 6 de 3 de febrero de 1997, deberá previamente entregar al Estado una nota solicitando la cancelación de su liquidación en efectivo y hará constar que renuncia definitivamente al derecho de comprar acciones por valor equivalente al del importe de su liquidación que se le pagó en efectivo.

CLÁUSULA No.75: INDEMNIZACIÓN Y BONIFICACION EXTRAORDINARIA

A cada trabajador que, con motivo de la venta del primer bloque de acciones de LA EMPRESA, haya escogido la opción legal de solicitar la liquidación de sus prestaciones laborales e iniciar una nueva relación laboral en las mismas condiciones, LA EMPRESA le pagará la indemnización correspondiente.

Adicionalmente, LA EMPRESA gestionará con EL ESTADO que éste reconozca a todos los trabajadores permanentes de LA EMPRESA provenientes del Instituto de Recursos Hidráulicos y Electrificación como resultado de la reestructuración dispuesta por la Ley 6 de 3 de febrero de 1997, que hayan escogido mantener su antigüedad laboral o liquidar sus prestaciones e iniciar una nueva relación laboral, una bonificación extraordinaria con motivo de la venta del primer bloque de acciones a un operador privado, así:

- a. Trabajadores cuya antigüedad al momento de la venta del primer bloque de acciones sea de hasta cinco (5) años de servicios, la suma de quinientos balboas (B/500.00);
- b. Trabajadores cuya antigüedad al momento de la venta del primer bloque de acciones sea de más de cinco (5) años y hasta quince (15) años de servicios, la suma de mil balboas (B/1,000.00); y
- c. Trabajadores cuya antigüedad al momento de la venta del primer bloque de acciones sea de más de quince (15) años de servicios, la suma de dos mil balboas (B/2,000.00)

Esta bonificación extraordinaria se pagará a más tardar dentro de los setenta y cinco (75) días calendarios siguientes a la fecha de traspaso de las acciones correspondientes al comprador. De no asumir EL ESTADO esta bonificación, LA EMPRESA la pagará dentro de los diez (10) días calendarios siguientes al vencimiento del plazo anterior.

CLÁUSULA No.76: REGIMEN ESPECIAL DE PROTECCIÓN

Durante el período de treinta y seis (36) meses contados a partir de la fecha de la firma del contrato por el cual el Estado venda el primer bloque de acciones de LA EMPRESA, si un trabajador permanente del Instituto de Recursos Hidráulicos y Electrificación que como consecuencia de su reestructuración haya sido asignado a LA EMPRESA, y que haya escogido la opción legal de que se le cancelen sus prestaciones y su indemnización e iniciar una nueva relación laboral es despedido sin causa justificada, tendrá derecho a recibir, una indemnización contractual única, sustitutiva y comprensiva de las escalas de indemnización del artículo 170 de la Ley 6 de 3 de febrero de 1997 y el artículo 225 del Código de Trabajo, aplicables a esa nueva relación laboral. La escala de esta indemnización contractual será la siguiente:

- a. Si el despido se produce dentro de los primeros doce (12) meses del período a que se refiere esta cláusula, una indemnización equivalente al ciento veinte por ciento (120%) de la indemnización que hubiere recibido con motivo de haber ejercido la opción aludida.
- b. Si el despido se produce después de los doce (12) primeros meses y antes de cumplirse veinticuatro (24%) meses, una indemnización equivalente al ochenta por ciento (80%) de la indemnización que hubiere recibido con motivo de haber ejercido la opción aludida.
- c. Si el despido se produce después de los veinticuatro (24) meses y antes de cumplirse treinta y seis (36) meses, una indemnización equivalente al sesenta por ciento (60%) de la indemnización que hubiere recibido con motivo de haber ejercido la opción aludida.

CLÁUSULA No.77: DURACIÓN DE LA CONVENCIÓN

La presente convención colectiva de trabajo tendrá una duración de cuatro (4) años, y entrará en vigencia a partir de la fecha en que se firme el contrato de compraventa del primer bloque de acciones de LA EMPRESA, o a partir del 1 de enero de 1999, lo que ocurra primero.

CLÁUSULA No. 78: PRÓRROGA DE LA CONVENCIÓN

Vencido el término de duración de la convención, ésta continuará rigiendo hasta tanto se celebre una que la reemplace, sin perjuicio del derecho de los trabajadores de pedir la negociación.

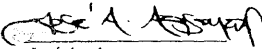
CLÁUSULA No. 79: NEGOCIACIÓN DE LA NUEVA CONVENCIÓN

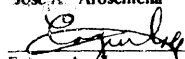
Conforme al artículo 416 del Código de Trabajo, cualquiera de las partes en la presente convención colectiva de trabajo puede pedir la negociación de una nueva convención, por vencimiento del plazo, desde los tres meses anteriores a la fecha de terminación de la duración pactada.

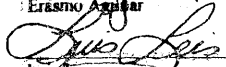
ACTA DE CIERRE DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA

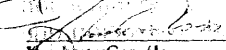
Siendo las 11:45 p.m. del día de hoy, jueves dieciséis de julio de 1998, los delegados negociadores de LA EMPRESA y del Sindicato de Trabajadores del Instituto de Recursos Hidráulicos y Electrificación dan por concluida la negociación de la primera convención colectiva de trabajo, habiéndose pactado todas las cláusulas que conforman dicha convención.

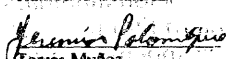
Para constancia, firman los negociadores de ambas partes y sus respectivos asesores.


José A. Arosemena


Erasmo Aguilar

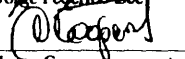

Luis Lera

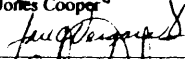

Humberto González


Jeremías Palomeque


Candelaria Santana
Asesor Legal


Jorge Federico Lee


Jones Cooper


Florentina Vergara


Alexander Espinosa


Iván Gordon


Maruja Bravo
Asesora Legal

Suplentes:

Franklin Méndez

Jeremías Palomeque

Bredio Samaniego

Nigdalia Espinoza

Dalys de Alvarez

José Varcasia

MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL

DELEGACIÓN DE LA CIUDAD DE GUAYMA

Se declara el presente convenio colectivo de trabajo aprobado por el Comité de

Negociación Colectiva y por el Consejo de Administración de la Empresa.

Atestando y firmando en la ciudad de Guayma, a los 16 días del mes de julio de 1998.

En 45 46 80

66/98 93719-98

12

