

**REGLAMENTO INTERNO
DEL
CENAMEP AIP**



**REGLAMENTO INTERNO DEL CENTRO NACIONAL DE
METROLOGÍA DE PANAMA AIP (CENAMEP AIP)**

**CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

ARTÍCULO 1: El Reglamento Interno de Trabajo tendrá por objeto precisar las condiciones obligatorias a que deben someterse el **EMPLEADOR** y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación de servicios.

Corresponde al **EMPLEADOR** la dirección de la empresa y para ello impartirá las órdenes, instrucciones, reglamentos y directrices, convenientes para el logro de los objetivos de la empresa.

El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, en cumplimiento de los artículos 183 y 184 del Código de Trabajo sólo podrá objetar o desaprobado las disposiciones del reglamento interno de trabajo que viole lo dispuesto por los artículos 182 y 190 del Código de Trabajo. Para tales efectos deberá indicar con claridad, mediante resuelto, en qué consiste la violación y sólo podrá requerir al **EMPLEADOR** que incluya disposiciones adicionales en el reglamento interno de trabajo que hagan falta de conformidad con el artículo 185 del Código de Trabajo. (Artículo 181 del Código de Trabajo)

ARTÍCULO 2: Son trabajadores todas las personas naturales que se obliguen mediante un contrato de trabajo verbal o escrito, individual o de grupo, expreso o presunto, a prestar un servicio o ejecutar una obra bajo la subordinación o dependencia de una persona. (Artículo 82 del Código de Trabajo)

ARTÍCULO 3: El **EMPLEADOR** es la persona natural o jurídica que recibe del **TRABAJADOR** la prestación de servicios o la ejecución de la obra. (Artículo 87 del Código de Trabajo)

ARTÍCULO 4: Son representantes del **EMPLEADOR** y le obligan en sus relaciones con los trabajadores, además de quienes tuvieren ese carácter conforme a las convenciones de trabajo y los reglamentos internos, las siguientes personas:

1. Los administradores y gerentes;
2. Los intermediarios; y
3. Cualquier otra persona que realice actos de dirección o administración con la aquiescencia expresa o tácita del **EMPLEADOR**, por orden administrativa o resolución judicial. (Artículo 88 del Código de Trabajo)

ARTÍCULO 5: Para los efectos del presente Reglamento Interno de Trabajo, se entiende como el **EMPLEADOR** a la **ASOCIACIÓN DE INTERÉS PÚBLICO CENTRO NACIONAL DE METROLOGÍA DE PANAMÁ, AIP**, en adelante el **EMPLEADOR**, inscrito en la Ficha 26752, Rollo 1, Imagen 1213688 en la sección de Micropelícula Mercantil del Registro Público, con Dígito Verificador No.12, actualizado en Persona Jurídica al Folio No. 26752 (M) desde el 27 de septiembre de 2007, cuyo domicilio está ubicado en el Edificio No.206, Ciudad de Saber, Clayton, Corregimiento de Ancón, ciudad de Panamá.

**CAPÍTULO II
DE LA SOLICITUD DE EMPLEO Y LOS CONTRATOS DE TRABAJO**

Artículo 6: Se entiende por contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su denominación, el convenio verbal o escrito, mediante el cual una persona se obliga a prestar sus servicios o ejecutar una obra a favor de otra, bajo la subordinación o dependencia de ésta.

04
El presente documento en recibido hoy
Firma
Firma

Se entiende por relación de trabajo, cualquiera sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal en condiciones de subordinación jurídica o de dependencia económica.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo anterior y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

La existencia de la relación de trabajo determina la obligación de pagar el salario. (Artículo 62 del Código de Trabajo)

ARTÍCULO 7: El contrato de trabajo constará por escrito; se firmará 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 el otro se remitirá a la Dirección General de Trabajo, o a las direcciones regionales del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, que llevará un registro diario de los contratos presentados.

Se exceptúan los contratos referentes a:

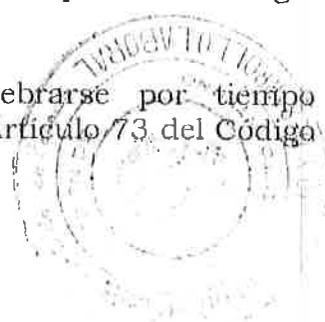
1. Labores agrícolas o ganaderas;
2. Servicio doméstico;
3. Trabajos accidentales u ocasionales que no excedan de tres (3) meses;
4. Obras determinadas cuyo valor no exceda de doscientos balboas (B/.200.00);
5. Servicios y obras que se contraten en poblaciones no mayores de mil quinientos (1,500) habitantes, salvo que se trate de obras con un valor mayor de cinco mil balboas (B/.5,000.00) o de empleadores que ocupen permanentemente más de diez trabajadores.

En el caso previsto en el ordinal 9 del artículo siguiente, se requerirá el contrato escrito. La Dirección General o Regional de Trabajo tendrá la facultad para realizar visitas a los establecimientos y centro de trabajo, con el objeto de verificar esta norma y de aplicar sanciones que oscilen de cincuenta balboas (B/.50.00) a doscientos balboas (B/.200.00) por su incumplimiento reiterado. (Artículo 67 del Código de Trabajo)

ARTÍCULO 8: El contrato escrito de trabajo contendrá:

1. Nombre, nacionalidad, edad o fecha de nacimiento, sexo, estado civil, domicilio y número de cédula de las partes. Cuando el **EMPLEADOR** sea persona jurídica, deberá constar su nombre o razón social, su domicilio, el nombre de su representante legal y los datos de inscripción en el Registro Público;
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 fijo 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 este Código. (Artículo 68 del Código de Trabajo)

ARTÍCULO 9: Los contratos de trabajo podrán celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo definido o por obra determinada. (Artículo 73 del Código de Trabajo)



ARTÍCULO 10: Cuando la prestación de un servicio exija cierta habilidad o destreza especial, será válida la cláusula que fije un período probatorio hasta por el término de tres (3) meses, siempre que conste expresamente en el contrato escrito de trabajo.

Durante dicho período, cualquiera de las partes podrá dar por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad alguna.

No será válido el pacto de prueba, cuando se contrate al **TRABAJADOR** para desempeñar una posición que haya ocupado anteriormente en la misma empresa. (Artículo 78 del Código de Trabajo)

ARTÍCULO 11: El **EMPLEADOR** utilizará, para el mejor cumplimiento de sus fines, los servicios de trabajadores idóneos, legalmente contratados y remunerados, los que deberán reunir los siguientes requisitos:

- a. Ser mayor de edad.
- b. Presentar el record policivo.
- c. Tener la idoneidad o capacidad requerida para el cargo que desempeñará, la que será comprobada mediante presentación de certificados de estudio o de empleos anteriores.
- d. Gozar de buena salud. El **EMPLEADOR** se reserva el derecho de someter, a su propio costo, al aspirante a un examen médico previo cuando lo considere conveniente.

CAPÍTULO III DE LA JORNADA DE TRABAJO

Artículo 12: La jornada máxima diurna es de ocho (8) horas, y la semana laborable correspondiente hasta de cuarenta y ocho horas.

La jornada máxima nocturna es de siete (7) horas, y la semana laborable correspondiente hasta de cuarenta y dos (42) horas.

La duración máxima de la jornada mixta es de siete (7) horas y treinta (30) minutos, y la semana laborable respectiva hasta de cuarenta y cinco (45) horas.

El trabajo en siete (7) horas nocturnas y en siete (7) horas y treinta (30) minutos de la jornada mixta, se remunerará como ocho (8) horas de trabajo diurno, para los efectos del cálculo del salario mínimo legal o convencional, o de los salarios que se paguen en una empresa con turno de trabajo en varios períodos. (Artículo 31 del Código de Trabajo)

Para los trabajadores el **EMPLEADOR**, la jornada laboral será de ocho (8) horas diarias, durante seis (6) días a la semana, de lunes a sábado, con períodos de descanso de (1) hora y con un (1) día de descanso semanal obligatorio:

De siete y treinta de la mañana (7:30 a.m.) a doce del día (12:00 m.d.)
De una de la tarde (1:00 p.m.) a cuatro y treinta de la tarde (4:30 p.m.)

No obstante todo lo anterior, el **EMPLEADOR** podrá variar horarios de trabajo con la aprobación de los trabajadores y conforme lo establece el Artículo 184 en concordancia con el Artículo 185 del Código de Trabajo cuando la necesidad en la presentación del servicio así lo requiera.

Artículo 13: La jornada de trabajo es todo el tiempo que el **TRABAJADOR** no pueda utilizar libremente por estar a disponibilidad del **EMPLEADOR**.

El tiempo de trabajo que exceda de los límites señalados en el artículo anterior, o de límites contractuales o reglamentarios inferiores, constituye la jornada extraordinaria y será remunerado así:



1. Con un veinticinco por ciento (25%) de recargo sobre el salario cuando se efectúe en el período diurno;
2. 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;
3. Con un setenta y cinco (75%) por ciento de recargo sobre el salario cuando la jornada de extraordinario sea prolongación de la nocturna o de la jornada mixta iniciada en el período nocturno. (Artículo 33 del Código de Trabajo)

Los trabajadores del **EMPLEADOR** que convinieren en la prestación de servicios en jornadas extraordinarias recibirán el pago de las mismas con los respectivos recargos legales establecidos. Cualquier jornada extraordinaria trabajada después del cierre de la planilla, será pagada en el próximo período de pago.

Artículo 14: Todo **EMPLEADOR** está obligado a conceder a sus trabajadores el período de descanso normal que necesiten para reponer sus fuerzas, de conformidad con las siguientes reglas:

1. La jornada de trabajo tendrá un período de descanso, no menor de treinta (30) minutos ni mayor de dos (2) horas. Sin embargo, en caso de jornadas nocturnas o mixtas, el **EMPLEADOR** y el **TRABAJADOR** pueden convenir en distribuir dichos descansos, sin exceder los límites de la jornada correspondiente, de manera que no interrumpa la producción.
2. Las jornadas y los turnos se fijaran de modo que causen variaciones indebidas en el número de horas destinadas por los trabajadores al descanso, comidas y vida familiar.
3. Si con motivo de turnos rotativos, o por cualquiera otra razón prevista en la ley, hubiese necesidad de que un **TRABAJADOR** preste servicios durante las jornadas diurna y nocturna consecutivas, el **EMPLEADOR** está obligado a hacer los arreglos necesarios, de modo que el **TRABAJADOR** disponga al menos de doce horas continuas para retirarse a descansar. (Artículo 39 del Código de Trabajo)

Artículo 15: 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.

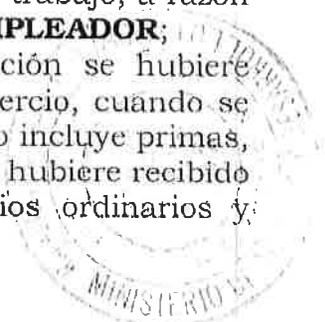
El trabajo en el día que deba darse como compensación al **TRABAJADOR** por haber trabajado el domingo o en su día de descanso semanal obligatorio, se remunerará con un cincuenta por ciento (50%) de recargo sobre la jornada ordinaria. (Artículo 48 del Código de Trabajo)

Artículo 16: Todo **TRABAJADOR** tiene derecho a un descanso anual remunerado. (Artículo 52 del Código de Trabajo)

Artículo 17: El derecho a vacaciones existe aunque el contrato no exija trabajar todas las horas de las jornadas ordinarias o todos los días de la semana. (Artículo 53 del Código de Trabajo)

Artículo 18: La duración y la remuneración de las vacaciones se regirán por las siguientes normas:

1. Treinta (30) días por cada once (11) meses continuos de trabajo, a razón de un (1) día por cada once (11) días al servicio de su **EMPLEADOR**;
2. Pago de un (1) mes de salario cuando la remuneración se hubiere convenido por mes, y de cuatro (4) semanas y un (1) tercio, cuando se hubiere pactado por semana. 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 (11) meses, o el último salario base, según resulte más favorable para el **TRABAJADOR**;
3. 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 (11) meses de servicio 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 aquél.
 4. Para los efectos del cómputo del tiempo servido que da derechos a vacaciones, se contará la duración de los descansos semanales, días de fiesta o duelo nacional, licencias por enfermedad dentro de los límites señalados en el Artículo 200, los casos descritos en el Artículo 208 u otras interrupciones expresamente autorizadas por el **EMPLEADOR**;
 5. Las sumas que deba recibir el **TRABAJADOR** le serán liquidadas y pagadas con tres (3) días de anticipación respecto de la fecha en que comience a disfrutar el descanso anual;
 6. Al **TRABAJADOR** cuya relación termina antes de tener derecho al período completo de descanso de que trata este artículo, se le pagarán en efectivo los días de vacaciones proporcionales a que tenga derecho a razón de un (1) día por cada once (11) días de trabajo; y
 7. Cumplido el período de vacaciones el **TRABAJADOR** tiene derecho a que se le reincorpore en su puesto. (Artículo 54 del Código de Trabajo)

Cuando el **TRABAJADOR** reciba parte de su salario en especies de acuerdo con lo señalado en el Artículo 144, a la remuneración de las vacaciones en dinero debe adicionarse el pago en especies o su equivalente en dinero, según lo establecido en el artículo citado. Si el salario del **TRABAJADOR** consiste sólo en dinero, la remuneración de las vacaciones se pagará en dinero, conforme a lo dispuesto en el Artículo 54 de este Código. (Artículo 54 del Código de Trabajo)

Artículo 19: Los trabajadores deben gozar, sin interrupciones, de su período de vacaciones. Estas solamente se podrán dividir en dos (2) fracciones iguales como máximo, cuando así se permite en una Convención Colectiva de trabajo y previo acuerdo con el **TRABAJADOR** en cada ocasión. (Artículo 56 del Código de Trabajo)

Artículo 20: El **EMPLEADOR** señalará, con dos (2) meses de antelación, la época en que el **TRABAJADOR** iniciará el disfrute de sus vacaciones, consultando lo mejor posible los intereses de la empresa y los del **TRABAJADOR**; pero no podrá sino por mediación de los funcionarios de trabajo competentes y con anuencia expresa del **TRABAJADOR**, señalar el goce de las vacaciones en una fecha que sea en más de tres (3) meses posteriores a aquella en que el interesado adquirió su derecho a las mismas. (Artículo 57 del Código de Trabajo)

ARTÍCULO 21: Cuando un **TRABAJADOR** se encuentre en la imposibilidad de asistir a sus labores, deberá dar aviso previo a su jefe inmediato o informarle dentro de las dos (2) horas después de la hora establecida para el inicio de labores, expresando la razón o razones de dicha inasistencia.

Si la misma se debiera a enfermedad del **TRABAJADOR** o causas ajenas a su voluntad, deberá presentar el respectivo certificado médico o la debida justificación a su jefe al reintegro de sus labores a más tardar dentro de los tres (3) días siguientes al reintegro de sus labores. La omisión en la entrega del certificado o justificación mencionada se reputará como ausencia injustificada.

El **TRABAJADOR** podrá ausentarse por permiso hasta dieciocho (18) días al año equivalentes a ciento cuarenta y cuatro (144) horas laborables y la utilización de este tiempo será coordinada con su jefe inmediato.



Las ausencias justificadas por permisos podrán ser:

1. Enfermedad por dieciocho (18) días.
2. Duelo por muerte del padre, madre, hermanos, hijos y cónyuge, por cinco (5) días laborables.
3. Duelo por muerte de abuelos, nietos, suegros, yernos y nueras, por dos (2) días laborables.
4. Duelo por muerte de tíos, sobrinos, primos y cuñados, por un (1) día laborable.
5. Nota: En los casos de permiso por duelo en que el **TRABAJADOR** tenga necesidad de trasladarse a lugar lejano de su centro laboral, se podrá extender el permiso por dos (2) días adicionales.
6. Matrimonio por una (1) sola vez, por un (1) día laborable.
7. Nacimiento de un hijo del **TRABAJADOR** por tres (3) días remunerado. (Ley 27 de 23 de mayo de 2017).
8. Para asuntos personales tales como: enfermedades de parientes cercanos, eventos académicos puntuales, asuntos personales, entre otros, por un (1) día laborable.
9. El **TRABAJADOR** podrá ausentarse del puesto de trabajo, durante las horas laborables y registrar la hora de salida y de regreso en el formulario destinado para estos casos, previamente autorizado por el jefe inmediato.

ARTÍCULO 22: Las ausencias y las tardanzas no justificadas serán descontadas del salario del **TRABAJADOR** dentro de la siguiente quincena o pago. El **EMPLEADOR** estará facultado para imponer las sanciones disciplinarias correspondientes, conforme a este Reglamento Interno de Trabajo y las disposiciones legales complementarias.

ARTÍCULO 23: Se considera tardanza cuando el **TRABAJADOR** se presenta al lugar de trabajo cinco (5) minutos después de la hora indicada para cada turno o inicio de la jornada de trabajo.

CAPÍTULO IV DE LOS SALARIOS

Artículo 24: Salario es la retribución que el **EMPLEADOR** debe pagar al **TRABAJADOR** con motivo de la relación de trabajo, y comprende no sólo lo pagado en dinero y especie, sino también las gratificaciones, percepciones, bonificaciones, primas, comisiones, participación en las utilidades y todo ingreso o beneficio que el **TRABAJADOR** reciba por razón del trabajo o como consecuencia de éste. (Artículo 140 del Código de Trabajo)

Artículo 25: 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 las prescripciones de este Código. (Artículo 141 del Código de Trabajo)

Artículo 26: El salario solamente podrá fijarse por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día u hora) y por tareas o piezas.

Cuando el salario fuere pactado por unidad de tiempo, las Partes podrán acordar, en adición del mismo, primas complementarias, comisiones y participación en las utilidades. El salario base en ningún caso será inferior al mínimo legal o convencional.

El salario por tareas o piezas se fijará en atención a las obras ejecutadas, siempre que se garantice un mínimo al **TRABAJADOR** por una jornada diaria de trabajo que no exceda de ocho horas, o período menor, independientemente del resultado obtenido. El mínimo que debe garantizarse no será inferior al salario mínimo que corresponda.



El **EMPLEADOR** y el **TRABAJADOR** podrán convenir y modificar las condiciones del salario por tareas, piezas, comisiones o primas complementarias. Las fluctuaciones periódicas del ingreso del **TRABAJADOR**, debidas a oscilaciones en la producción, las ventas o el rendimiento, no se entenderá como aumento o reducción del salario para los efectos del Artículo 159 de este Código, salvo que ambos contratantes expresamente convengan lo contrario.

Los pagos que el **EMPLEADOR** haga al **TRABAJADOR** en concepto de primas de producción, bonificaciones y gratificaciones, se considerarán como salario únicamente para efectos del cálculos de vacaciones, licencia por maternidad y de la prima de antigüedad a que tenga derecho el **TRABAJADOR**. Las primas de producción estarán exentas del seguro educativo y las cotizaciones del régimen de seguridad social. Dichas excepciones también se aplicarán a la prima de antigüedad, a la indemnización por despido injustificado y a los casos en que haya bonificación o aguinaldo de Navidad.

Sin perjuicio de lo anterior, no se consideran como salario, sean permanentes u ocasionales, los pagos que efectúe el **EMPLEADOR** al **TRABAJADOR** en concepto de mejoras al Décimo Tercer Mes, bonificaciones, gratificaciones, primas de producción, donaciones y participación en las utilidades, aún cuando tal participación se realice en forma de suscripción o tenencia de acciones y aún cuando sólo beneficie a uno o varios trabajadores de la empresa. Para los efectos de lo dispuesto en los Artículos 70 y 197 del Código de Trabajo, estas bonificaciones, gratificaciones, las mejoras al Décimo Tercer Mes, las primas de producción, las donaciones y la participación en las utilidades, no se considerarán como costumbres o usos, ni como condiciones de trabajo.

En cualquier caso, las primas de producción y las donaciones no podrán exceder del cincuenta por ciento (50%) del salario básico. (Artículo 142 del Código de Trabajo)

Artículo 27: El salario deberá pagarse en dinero de curso legal en la parte estipulada en dinero, que por lo menos deberá corresponder íntegramente al mínimo fijado por la ley.

Queda prohibido hacer los pagos en mercancías o en vales, fichas, cupones o cualquier signo representativo, con que se pretende sustituir la moneda. Sin embargo, se podrá pagar el salario mediante cheque en cualquiera de los siguientes casos:

1. Tratándose del personal de oficina, siempre que el cheque se entregue en horas en que el respectivo banco se encuentre abierto y se den facilidades para cambiarlo dentro de la jornada de trabajo;
2. Cuando así se acuerde en una Convención Colectiva. (Artículo 151 del Código de Trabajo)

ARTÍCULO 28: El salario de los trabajadores del **EMPLEADOR** será mensual y pagadero quincenalmente mediante el sistema bancario denominado Cámara de Compensación Automática (ACH), previo consentimiento del **TRABAJADOR**, en horas en que esté funcionando el banco contra el cual se haya girado el cheque, para lo cual el **EMPLEADOR** dará las facilidades necesarias. Los días de pago son los días 15 y 30 de cada mes.

ARTÍCULO 29: Todo reclamo que tuviera que hacer un **TRABAJADOR** con motivo del pago de su salario deberá hacerlo dentro de los tres (3) días hábiles siguientes de la fecha de pago correspondiente, y deberá ser dirigido a la Subdirección Administrativa del **EMPLEADOR**. Lo resuelto por esta unidad administrativa le será comunicado al **TRABAJADOR**, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al reclamo y en caso de existir alguna diferencia a su favor, le será pagada en el periodo de pago inmediatamente posterior.

ARTÍCULO 30: El **EMPLEADOR** deducirá de los salarios de sus trabajadores las retenciones legales, al igual que las sumas de dinero que por autorización del respectivo **TRABAJADOR** sean convenidas para la amortización de compromisos adquiridos, de conformidad con lo establecido en el Artículo 161 del Código de Trabajo, en la Ley y las ordenadas por los tribunales dentro de los márgenes legales.

CAPÍTULO V TRABAJOS DE MUJERES Y MENORES

Artículo 31: Está prohibido el trabajo de la mujer en:

Las actividades insalubres determinadas por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. (Artículo 104 del Código de Trabajo)

Artículo 32: Toda trabajadora en estado de gravidez gozará de descanso forzoso retribuido del mismo modo que su trabajo, durante las seis (6) semanas que precedan al parto y las ocho (8) que le sigan. En ningún caso el período de descanso total será inferior a catorce (14) semanas, pero si hubiese retraso en el parto, la trabajadora tendrá derecho a que se le concedan, como descanso remunerado, las ocho (8) semanas siguientes al mismo.

El **EMPLEADOR** cubrirá la diferencia entre el subsidio económico que otorga la Caja de Seguro Social por maternidad y la retribución que, conforme a este Artículo 107 del Código de Trabajo, corresponde a la trabajadora en estado de gravidez. Cuando la Caja de Seguro Social no esté obligada a cubrir el subsidio de maternidad, la obligación que señala este artículo correrá íntegramente a cargo del **EMPLEADOR**.

El Órgano Ejecutivo queda facultado para expedir reglamentos en desarrollo de este artículo, estableciendo períodos de licencia mayores que los aquí previstos, en actividades y oficios que por su naturaleza así lo requieran. En estos casos también se aplicará lo dispuesto en los dos párrafos anteriores.

Durante el período de licencia señalado en este artículo, bajo pena de nulidad, el **EMPLEADOR** no podrá iniciar, adoptar ni comunicarle a la trabajadora ninguna de las medidas, sanciones y acciones previstas en el Código de Trabajo. Para estos efectos, durante este período se suspenden los términos de caducidad y prescripción establecidos a favor del **EMPLEADOR**.

Artículo 33: La mujer en estado de gravidez no podrá trabajar jornadas extraordinarias. Si la trabajadora tuviere turnos rotativos en varios períodos, el **EMPLEADOR** está obligado a hacer los arreglos necesarios para que la trabajadora no tenga que prestar servicios en las jornadas nocturna y mixta. El turno que se le señale para estos efectos será fijo y no estará sujeta a rotaciones.

El **EMPLEADOR** hará también los arreglos necesarios con el objeto de que la trabajadora en estado de gravidez no efectúe tareas inadecuadas o perjudiciales a su estado. (Artículo 116 del Código de Trabajo)

Artículo 34: Toda madre cuando esté lactando dispondrá en los lugares donde trabaja de un intervalo de quince minutos cada tres horas, o, si lo prefiere, de media hora dos veces al día durante sus labores, con el objeto de alimentar a su hijo. El **EMPLEADOR** le procurará algún medio de descanso dentro de las posibilidades de sus labores y mantendrá en número suficiente sillas o asientos a disposición de las trabajadoras. El tiempo empleado para tal fin, deberá computarse para el efecto de la remuneración de la trabajadora, como tiempo de trabajo efectivo, al igual que los intervalos antes mencionados.

Todo **EMPLEADOR** que ocupe en el local o lugar de trabajo más de veinte mujeres, quedará obligado a acondicionar un local para que las madres

alimenten sin peligro a sus hijos. Este acondicionamiento se hará dentro de las posibilidades económicas del **EMPLEADOR**, a juicio y con el visto bueno de la Dirección General o Regional de Trabajo.

Artículo 35: En cuanto a la contratación de menores queda prohibido el trabajo:

1. De los menores que no hayan cumplido catorce años; y
2. De menores hasta de quince años que no hayan completado la instrucción primaria. (Artículo 117 del Código de Trabajo)

Artículo 36: Igualmente se prohíbe el trabajo a los que tengan menos de dieciocho años: en período nocturno, entre las seis de la noche (6:00 p.m.) y las ocho de la mañana (8:00 a.m.); y las jornadas extraordinarias o durante los días domingo o de fiesta o duelo nacional. (Artículo 120 del Código de Trabajo)

Artículo 37: Para la fijación de la jornada de trabajo, se tendrá en consideración las necesidades escolares del menor, y la jornada no podrá exceder de:

1. Seis (6) horas por día y treinta y seis (36) por semana, con respecto a los que tengan menos de dieciséis (16) años; y
2. Siete (7) horas por día y cuarenta y dos (42) por semana, con respecto a los que tengan menos de dieciocho (18) años. (Artículo 122 del Código de Trabajo)

CAPÍTULO VI DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 38: Todo **EMPLEADOR** tiene la obligación de aplicar las medidas que sean necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de sus trabajadores; garantizar su seguridad y cuidar de su salud, acondicionando locales y proveyendo equipos de trabajo y adoptando métodos para prevenir, reducir y eliminar los riesgos profesionales en los lugares de trabajo, de conformidad con las normas que sobre el particular establezcan el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, la Caja de Seguro Social y cualquier otro organismo competente. (Artículo 282 del Código de Trabajo)

Artículo 39: Para la protección adecuada de la salud de los trabajadores, se adoptarán y aplicarán las siguientes medidas mínimas en los lugares de trabajo:

1. Que los desechos y residuos no se acumulen;
2. Que la superficie y la altura de los locales de trabajo sean suficientes para impedir aglomeración de los trabajadores y para evitar obstrucciones causadas por maquinarias, materiales y productos;
3. Que exista alumbrado suficiente y adaptado a las necesidades del caso, ya sean natural, artificial o de ambas clases;
4. Que se mantengan condiciones atmosféricas adecuadas;
5. Que se provean instalaciones sanitarias y medios necesarios para lavarse, así como agua potable en lugares apropiados, en cantidad suficiente y condiciones satisfactorias;
6. Que se provean vestuarios para cambiarse de ropa al comenzar y terminar el trabajo;
7. Que se establezcan lugares apropiados para que los trabajadores puedan consumir alimentos o bebidas en los locales de trabajo;
8. Que, en lo posible, se eliminen o reduzcan los ruidos y vibraciones perjudiciales a la salud de los trabajadores; y,
9. Que las sustancias peligrosas sean almacenadas en condiciones de seguridad. (Artículo 283 del Código de Trabajo)

Artículo 40: 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, se adoptarán medidas para:

1. Que se reemplacen las sustancias, operaciones o técnicas nocivas, por otras inocuas o menos nocivas;
2. Que se impida el desprendimiento de sustancias nocivas y que se proteja a los trabajadores contra las radiaciones peligrosas;
3. Que se ejecuten los trabajos peligrosos en locales o edificios separados en los que estén ocupados el menor número posible de trabajadores;
4. 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,
5. 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. (Artículo 284 del Código de Trabajo)

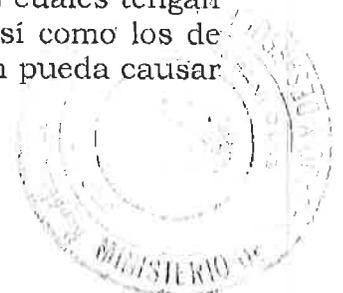
Artículo 41: Todas las empresas deberán proteger la moralidad y asegurar el bienestar de los trabajadores en los locales y sitios de trabajo, adoptando las siguientes medidas:

1. Prohibir la introducción, venta, uso y consumo de drogas heroicas, narcóticos y bebidas alcohólicas.
2. Acondicionar y mantener guarderías infantiles para los hijos menores de seis años de edad de sus trabajadoras, cuando se de el caso señalado en el Artículo 114 del Código de Trabajo.
3. Habilitar lugares especiales para el descanso y recreación de los trabajadores.
4. Poner a disposición de los trabajadores un número suficiente de sillas, siempre que lo permitan las condiciones del establecimiento o la naturaleza de la empresa o lo disponga la autoridad administrativa de trabajo.
5. Limitar a cincuenta (50) kilogramos el peso de los sacos, bultos o cargas que por sí mismos lleven los trabajadores, con una tolerancia de hasta un diez (10%) por ciento en los casos especiales que señale el reglamento.
6. El transporte de pesos mayores deberá hacerse por medios mecánicos. (Artículo 287 del Código de Trabajo)

CAPÍTULO VII OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 42: Son obligaciones de los trabajadores:

1. Realizar personalmente el trabajo convenido con la intensidad, cuidado y eficiencia, que sean compatibles con sus fuerzas, aptitudes, preparación y destreza, en el tiempo y lugar estipulado;
2. Acatar las órdenes e instrucciones del **EMPLEADOR**, o de su representante, de acuerdo con las estipulaciones del contrato;
3. Abstenerse de revelar a terceros, salvo autorización expresa, los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o 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 al trabajo siempre en aceptables condiciones mentales y físicas para ejecutar las labores propias de su contrato de trabajo;
5. Observar buenas costumbres durante la presentación del servicio;
6. Conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les 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 indique 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 así lo ordena el **EMPLEADOR** o la autoridad competente, a un reconocimiento médico para comprobar que no consume drogas prohibidas por la ley, ni sufre trastorno psíquicos que pudieran poner en peligro la seguridad de sus compañeros, los equipos o las instalaciones del **EMPLEADOR**;
10. Dar aviso inmediato al **EMPLEADOR** o a sus representantes, de cualquier hecho o circunstancia que puede 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 terminada ésta, 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; y,
12. Acudir a los centros de rehabilitación que, de común acuerdo, les indiquen el **EMPLEADOR** y el sindicato para ser atendidos por enfermedades o por las adicciones 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.
13. Los trabajadores serán responsables de los daños y pérdidas de los bienes, útiles, equipos o maquinarias del **EMPLEADOR** cuando por negligencia, imprudencia e impericia sufran menoscabo o deterioro. El monto de los daños causados será descontado del salario del **TRABAJADOR**.
14. Los trabajadores cuyas labores comprendan el manejo de dinero deberán responder disciplinariamente por los faltantes injustificados y debidamente comprobados, sin perjuicio de las medidas disciplinarias y legales que haya lugar aplicar;
15. Cumplir con el Manual de Calidad que detalla los requisitos internacionales de un sistema de gestión en normas que procuran la mejora continua y la entrega de productos y servicios de calidad por parte del **EMPLEADOR**, siempre y cuando dicho Manual haya sido puesto previamente en conocimiento del **TRABAJADOR**.
16. Participar y colaborar de común acuerdo con el **EMPLEADOR** en las actividades organizadas a nivel nacional e internacional, tales como reuniones, ferias, capacitaciones, talleres y demás.
17. Observar las disposiciones del presente Reglamento Interno de Trabajo.

Artículo 43: Se prohíbe a los trabajadores:



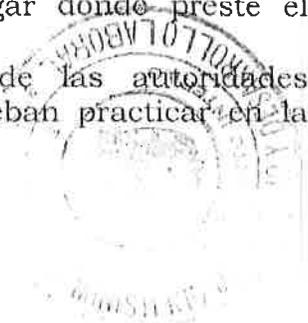
18. Ejecutar actos que pongan en peligro la seguridad propia, la de sus compañeros de trabajo, o de terceras personas, así como la de los establecimientos, locales, talleres, o lugares donde trabajen;
 1. Faltar al trabajo sin justa causa o sin permiso del **EMPLEADOR**;
 2. Tomar de los talleres, fábricas 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 sus representantes;
 3. Presentarse al trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia de drogas prohibidas por la ley;
 4. Presentarse al lugar de trabajo sin informarle al **EMPLEADOR** sobre el uso de medicamentos, recetados por un facultativo, con la advertencia de que puedan producir somnolencia o afectar su coordinación motora;
 5. Emplear el equipo que se le hubiere encomendado en usos que no sean del servicio de la empresa u objeto distinto de aquel a que están destinados;
 6. Portar armas durante las horas de trabajo. Se exceptúan las punzantes o punzó cortantes 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;
 7. Efectuar colectas no autorizadas por el **EMPLEADOR** y promover o vender boletos de rifas y loterías dentro del establecimiento, local o lugar de trabajo y en horas laborables;
 8. Suspender sus labores sin causa justificada o sin permiso del **EMPLEADOR**, aun cuando permanezca en su puesto, siempre que tal suspensión no se deba a huelga;
 9. Alterar, trastocar o dañar, en cualesquiera forma, los datos artículos de programación informática, los archivos de soporte, los ordenadores o accesorios de informática;
 10. Laborar para otro **EMPLEADOR** durante las vacaciones, períodos de incapacidad, o cualquier licencia remunerada.
 11. Realizar actos de acoso sexual; (Artículo 127 del Código de Trabajo)
 12. Hacer tertulias o prolongar innecesariamente su trabajo dentro de las instalaciones del **EMPLEADOR**;
 13. Utilizar los activos tales como equipos tecnológicos, teléfonos o vehículos del **EMPLEADOR** para asuntos personales, excepto, los casos de urgencia familiar, en el que deberá mediar el permiso de su jefe inmediato o del Director.

CAPÍTULO VIII

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DEL EMPLEADOR

Artículo 44: Son obligaciones de los empleadores, además de las que surjan especialmente del contrato, 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 del Código de Trabajo;
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;
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 cualesquiera 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 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. En los establecimientos agrícolas, avícolas y ganaderos que contraten más de diez trabajadores, por temporada o permanentes, para labores que se deban realizar en un lugar distante más de cinco kilómetros de la residencia habitual de cualesquiera de los trabajadores, el **EMPLEADOR** estará obligado a suministrarle gratuitamente habitación higiénica, salvo que el **EMPLEADOR** opte por sufragar los gastos de transporte en los casos previstos en el artículo 129 de este Código. Se entiende por habitación higiénica la que se ajusta a las normas y condiciones señaladas por las autoridades de trabajo y que se refiere a:
 - a. Los materiales de construcción que se utilicen;
 - b. El tamaño mínimo del alojamiento, su forma, su ventilación, la superficie, altura y pisos; y
 - c. La superficie para la cocina, lavandería, despensa y condiciones de aprovechamiento de agua e instalaciones sanitarias;
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.

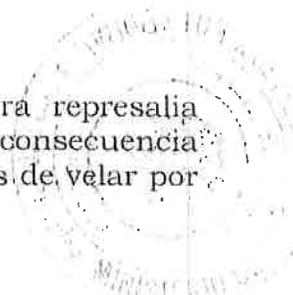
PARÁGRAFO: En los casos de cargos públicos de elección popular la licencia será por el término que dure el cargo.



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 los 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 en favor de las organizaciones sociales de los trabajadores en los locales de trabajo, siempre que sea de carácter sindicalista;
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, los adelantos técnicos, y las posibilidades económicas de las empresas;
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, y 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 del **EMPLEADOR**;
27. Permitir que las contribuciones sindicales se recauden por los representantes sindicales autorizados para ello, en el lugar y hora de pago;
28. Establecer un procedimiento equitativo, confiable y práctico para investigar los reclamos presentados en relación con el acoso sexual y la aplicación de las sanciones correspondientes;
29. 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;
30. 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. (Artículo 128 del Código de Trabajo)

Artículo 45: Queda prohibido al **EMPLEADOR**:

1. Despedir a sus trabajadores o tomar cualquier otra represalia contra ellos, con el propósito de impedirles o como consecuencia de 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 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;
- a. 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;
- b. Obligar a los trabajadores, por cualquier medio, a retirarse del sindicato u organización social a que pertenezcan o a que voten por determinada candidatura en las elecciones de directivos sindicales;
- c. Retener, por su sola voluntad, las herramientas u objetos del **TRABAJADOR**, ya sea como indemnización, garantía o a cualquier otro título.
- d. Hacer colectas o suscripciones entre los trabajadores;
- e. Portar armas en los lugares de trabajo, excepto en los casos en que estén facultados para portarlas por la autoridad competente;
- f. Dirigir los trabajos en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas prohibidas por la ley
- g. Ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos del **TRABAJADOR**;
- h. Imponer a los trabajadores sanciones que no estén previstas en la ley o los reglamentos internos de trabajo vigentes;
- i. Establecer listas negras, índices o prácticas que puedan restringir las posibilidades de colocación a los trabajadores o afectar su reputación;
- j. Exigir la realización de trabajos que pongan en peligro la salud o la vida de los trabajadores;
- k. 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;
- l. Realizar actos de acoso sexual.
- m. Imponer a sus trabajadores jornadas de trabajo no permitidas por este Código. (Artículo 138 del Código de Trabajo)

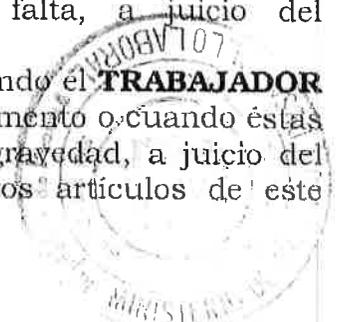
CAPÍTULO IX SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 46: Todo **EMPLEADOR** tiene el deber de estimular en los trabajadores el mejor cumplimiento de sus obligaciones, y, correlativamente, la facultad de sancionar el incumplimiento de éstas.

En este último caso, las sanciones disciplinarias que se impongan deben estar previstas en la ley o en el respectivo reglamento interno de trabajo. (Artículo 132 del Código de Trabajo)

Artículo 47: La falta de cumplimiento por parte del **TRABAJADOR** de alguna de las obligaciones impuestas por la Ley, el contrato individual de trabajo, o el presente Reglamento Interno de Trabajo, traerá consigo una sanción disciplinaria que podrá ser de cuatro (4) clases:

- a. Amonestación verbal: La cual procederá cuando incurra por primera vez en una omisión o comisión que constituya falta, a juicio del **EMPLEADOR**.
- b. Amonestación escrita: Esta sanción se aplicará cuando el **TRABAJADOR** reincida en cometer faltas contempladas en el reglamento o cuando éstas se cometan por primera vez, pero tengan cierta gravedad, a juicio del **EMPLEADOR**; según los Artículos 41, 42 y otros artículos de este Reglamento Interno de trabajo.



- c. Suspensión del trabajo sin goce de salario hasta por tres (3) días: Esta sanción se aplicará al **TRABAJADOR** en caso de reincidencia en cometer actos u omisiones, que hayan merecido una amonestación escrita por cualquier trasgresión de las contenidas en los Artículos 41, 42 y otros artículos del presente Reglamento Interno de trabajo en el curso de dos (2) meses, y
- d. Despido del **TRABAJADOR** con causa justificada de acuerdo a las causales nombradas en el Artículo 213 del Código de Trabajo.

PARÁGRAFO: El **EMPLEADOR** podrá ejercer su derecho a aplicar estas sanciones disciplinarias dentro del plazo de dos (2) meses que comenzará a contarse desde que ocurrieron los hechos.

Artículo 48: Todo **TRABAJADOR** será objeto de las siguientes sanciones disciplinarias para las tardanzas injustificadas en el término de dos (2) meses:

- a. Primera tardanza injustificada: amonestación verbal.
- b. Segunda tardanza injustificada: amonestación escrita.
- c. Tercera tardanza injustificada: suspensión sin goce de salario de uno (1) a tres (3) días.

Artículo 49: Todo **TRABAJADOR** que deje de presentarse a trabajar, sin causa justificada o sin permiso el **EMPLEADOR**, se hará acreedor a las siguientes sanciones disciplinarias por ausencias injustificadas:

- a. Primera ausencia injustificada: amonestación escrita.
- b. Segunda ausencia injustificada: suspensión de uno (1) a tres (3) días sin goce de salario.
- c. Tercera ausencia injustificada: despido justificado conforme al Numeral 11 del Artículo 213 del Código de Trabajo.

PARÁGRAFO: El del **EMPLEADOR** podrá despedir con causa justificada al **TRABAJADOR** por su inasistencia a sus labores, sin permiso del **EMPLEADOR** o sin causa justificada, durante dos (2) lunes en el curso de un (1) mes, seis (6) en el curso de un (1) año, o de tres (3) días consecutivos o alternos en el período de un (1) mes. Para los efectos de este Parágrafo se tendrá como lunes el día que siga a uno de fiesta o duelo nacional. (Numeral 11 del Artículo 213 del Código de Trabajo)

De todas las sanciones que se impongan por tardanza o ausencias injustificadas se dejará constancia en el expediente de cada **TRABAJADOR**.

El **EMPLEADOR** se reserva el derecho de no remunerar el tiempo que no laboren los trabajadores por sus llegadas tardías o el abandono injustificado de sus labores sin el permiso correspondiente.

Artículo 50: El **EMPLEADOR** se reserva el derecho a imponerle sanciones disciplinarias al **TRABAJADOR**, distintas del despido, dentro del período de dos (2) meses, contados a partir del momento en que ocurrieron los hechos, o cuando éstos constituyan delito, desde que el **EMPLEADOR** tenga conocimiento de los mismos, sin que en ningún caso el plazo de caducidad pueda exceder el término de prescripción de la respectiva pena.

CAPÍTULO X COMITÉ DE EMPRESA

Artículo 51: En todo centro de trabajo, empresa o establecimiento, que ocupe a veinte (20) o más trabajadores, funcionará un (1) Comité de Empresa, constituido de modo paritario, por dos (2) representantes del **EMPLEADOR** y dos (2) trabajadores, designados anualmente por el sindicato respectivo. Donde no exista sindicato, los trabajadores no organizados elegirán a sus representantes.



El **EMPLEADOR** o sus representantes y el sindicato o los trabajadores, podrán someter a discusión del Comité de Empresa cuestiones relativas a la producción, a la productividad y a su mejoramiento, a la capacitación de los trabajadores y otros asuntos similares.

El Comité de Empresa, a solicitud de parte interesada, tendrá la atribución de conciliar, en las controversias que surjan con motivo de incumplimiento de las obligaciones del **TRABAJADOR** o del **EMPLEADOR**.

Queda en todo momento, a disposición de las partes, la vía expedita ante las autoridades administrativas o jurisdiccionales de trabajo. (Artículo 186 del Código de Trabajo)

Artículo 52: El Comité de Empresa conocerá de las sanciones disciplinarias impuestas por el **EMPLEADOR**, sin perjuicio de que el **TRABAJADOR** impugne posteriormente dichas sanciones ante las autoridades administrativas o jurisdiccionales de trabajo.

El Comité de Empresa deberá resolver en término de 48 horas, contadas a partir del momento en que el **TRABAJADOR** afectado formule su reclamación ante el comité.

Sin embargo, el **TRABAJADOR** podrá, si así lo prefiere, acudir directamente a la autoridad de trabajo, prescindiendo del anterior trámite. La sola impugnación de las sanciones disciplinarias no suspende el cumplimiento de éstas, sin perjuicio de la reparación que corresponda. (Art. 187 del C.T)

Artículo 53: Los trabajadores que tengan quejas, reclamos o asuntos que tratar relacionados con el ejercicio de sus labores, se dirigirán en forma verbal o escrita al jefe inmediato, quien deberá oír sus razones antes de resolver sobre las mismas en un término posterior no mayor de cinco (5) días hábiles luego del recibo de su formulación.

Artículo 54: Si agotado el procedimiento anterior el **TRABAJADOR** no queda conforme con la respuesta, podrá formular sus reclamos hacia la Dirección General o Subdirección Administrativa del Centro para su reconsideración por escrito, dejándose constancia del resultado en forma similar. El del **EMPLEADOR** tendrá en estos casos, cinco (5) días hábiles para resolverlo luego del recibo de su formulación.

Artículo 55: Una vez que se ha agotado el procedimiento de quejas dentro de la empresa sin que el **TRABAJADOR** quede satisfecho con la decisión, éste quedará en libertad de acudir a las autoridades administrativas o jurisdiccionales de Trabajo, si lo estima pertinente (Artículo 186 del Código de Trabajo)

CAPÍTULO XI DISPOSICIONES FINALES

Artículo 56: El presente Reglamento Interno de Trabajo, por su carácter de estatuto de adhesión, una vez aprobado por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, será puesto en conocimiento de los trabajadores con quince (15) días de anticipación, por lo menos a la fecha en que comenzará a regir y se presumirá conocido por todos los trabajadores del **EMPLEADOR** quince (15) días después de su fijación en lugar visible del centro de trabajo y quienes deberán observarlo obligatoriamente. (Artículo 183 del Código de Trabajo)

Artículo 57: Este Reglamento Interno de Trabajo regirá para todo el personal que labore en las oficinas, departamentos, laboratorios y áreas actuales y futuras del **EMPLEADOR**.



Artículo 58: El presente Reglamento Interno de Trabajo tendrá por objeto precisar las condiciones obligatorias a que deben someterse el **EMPLEADOR** y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación de servicios.

Corresponde al **EMPLEADOR** la dirección de la empresa y para ello impartirá las órdenes instrucciones, reglamentos y directrices, convenientes para el logro de los objetivos del Centro.

El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, en cumplimiento de los Artículos 183 y 184 del Código de Trabajo sólo podrá objetar o desaprobar las disposiciones del presente Reglamento Interno de Trabajo que viole lo dispuesto por los Artículos 182 y 190 del Código de Trabajo. Para tales efectos deberá indicar con claridad, mediante resuelto, en qué consiste la violación y sólo podrá requerir al **EMPLEADOR** que incluya disposiciones adicionales en el Reglamento Interno de Trabajo que hagan falta, de conformidad con el Artículo 185 del Código de Trabajo. (Artículo 181 del Código de Trabajo)

Artículo 59: Todas aquellas situaciones, condiciones, derechos, obligaciones, prohibiciones y demás temas desarrollados parcialmente o no establecidos en el presente Reglamento Interno de Trabajo, serán sometidos a lo contemplado en el Código de Trabajo. Por lo que cualquier tema en conflicto, disputa, aclaración o ampliación que trate el presente Reglamento Interno de Trabajo, se someterá a la consulta y decisión del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral y/o a la jurisdicción laboral.

Artículo 60: Cualquiera reforma, modificación, adición o cambio del presente Reglamento Interno de Trabajo será sometido por al **EMPLEADOR** a la aprobación del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, conforme al procedimiento establecido en el Artículo 184 del Código de Trabajo y previa aprobación de la Junta Directiva del Centro.

División General de Trabajo
REGULAMENTO INTERNO DE TRABAJO

El presente documento es recibido hoy
da. 27 siendo las

148, DRI 18
27 JUL 2018
Gisela Rachel Malari

04 MAY 2018

