

CONTRATO COLECTIVO

**COMPAÑÍA PANAMEÑA DE AVIACIÓN
(COPA AIRLINES)**

Y

**SINDICATO DE TECNICOS EN MANTENIMIENTO DE AERONAVES DE
PANAMA (SITECMAP)**

2022 - 2026

MAYO 2022

INDICE

Cláusula 1 - Objetivo	3
Cláusula 2 – Denominación y Domicilio de las partes	3
Cláusula 3 - Reconocimiento de las partes	3
Cláusula 4 - Usos y Costumbres	4
Cláusula 5 - Representación de las partes	4
Cláusula 6 - Obligaciones y responsabilidades	4
Cláusula 7 - Ámbito de aplicación	4
Cláusula 8 - Alteraciones de las condiciones de trabajo	5
Cláusula 9 - Contratos individuales de trabajo	5
Cláusula 10 - Responsabilidad Solidaria	5
Cláusula 11 - Procedimiento de quejas	5
Cláusula 12 - Nulidad de convenios	5
Cláusula 13 - Notificación al sindicato	5
Cláusula 14 - Período de contestación de correspondencia	6
Cláusula 15 - Actuación de los representantes y directivos sindicales en las áreas de trabajo	6
Cláusula 16 - Vacaciones y su fraccionamiento	6
Cláusula 17 - Ausencia por enfermedad	7
Cláusula 18 - Expediente del trabajador	7
Cláusula 19 - Seguridad en el área de trabajo	7
A. Comité de seguridad, higiene y salud	7
B. Equipo de protección personal	8
C. Botiquines	8
D. Medidas de protección y prevención contra riesgos	8
Cláusula 20 - Comité de empresa	8
Cláusula 21 - Descuentos	9
Cláusula 22 - Beneficio a jubilados	9
Cláusula 23 - Boletos para jubilados y pensionados	9
Cláusula 24 - Seguro de Vida y Seguro Médico Hospitalario	9
Cláusula 25 - Asistencia social por fallecimiento	10
Cláusula 26 - Garantía en caso de accidentes de tránsito	10
Cláusula 27 - Boletos para Sitecmap	10
Cláusula 28 - Concesión de boletos a empleados	11
De 6 meses a 2 años en la empresa:	11
De 2 años a 5 años en la empresa:	11
De 5 años a 10 años en la empresa:	11

Más de 10 años de trabajo en la empresa:	11
Cláusula 29 - Transporte de carga al personal.....	12
Cláusula 30 - Transporte de carga para Sitecmap.....	12
Cláusula 31 - Adiestramiento del personal sindicalizado.....	13
Cláusula 32 - Licencia para estudio	13
Cláusula 33 - Práctica profesional	13
Cláusula 34 - Permiso sin goce de salario	13
Cláusula 35 - Permiso con goce de salario	14
Cláusula 36 - Permisos remunerados para funerales.....	14
Cláusula 37 - Teléfono para uso exclusivo del personal	14
Cláusula 38 - Mural para uso exclusivo de Sitecmap	15
Cláusula 39 - Programa de servicio social	15
A. Generalidades	15
B. Procedimiento de prueba de alcohol y drogas	15
Cláusula 40 - Subsidio al deporte	16
Cláusula 43 - Cambio de turno entre trabajadores.....	17
Cláusula 44 - Tiempo de servicio efectivo.....	17
Cláusula 45 - Vacantes.....	17
Cláusula 46 - Pago de tiempo extraordinario.....	18
Cláusula 47 - Formas y días de pago	18
Cláusula 48 - Herramientas y útiles de trabajo.....	18
Cláusula 49 - Transporte a los trabajadores	19
Cláusula 50 - Tiempo para tomar alimentos.....	19
Cláusula 51 - Uniformes y equipo de seguridad del personal	19
Cláusula 52 - Examen médico al personal de tierra	20
Cláusula 53 - Reglas de asistencia en caso de accidente	20
Cláusula 54 - Atención médica en el exterior	21
A. Atención Médica por riesgos profesionales en el exterior:	21
B. Atención Médica por enfermedad común en el exterior:.....	21
Cláusula 55 - Semana de trabajo.....	21
Cláusula 56 - Reclasificaciones.....	21
Cláusula 57 - Facilidades	22
Cláusula 58 - Alimentación a bordo	22
Cláusula 59 - Cambios de equipo y patrones de servicio	22
Cláusula 60 - Derecho de las trabajadoras embarazadas.....	22
A. Lactancia:.....	22
B. Citas médicas menores de 2 años:	22
Cláusula 61 - Labores no habituales.....	23

Cláusula 62 - Idioma	23
Cláusula 63 - Nueva base	23
Cláusula 65 - Subsidio por Estudio	23
Cláusula 66 - Aumento general de remuneración	24
A. Aumento de Salario:	24
B. Vale de alimentación pago único mensual	24
Cláusula 67 - Tabulador	24
Cláusula 68 - Recargos por trabajos en jornadas nocturnas	25
Cláusula 69 – Bono de Productividad	25
Cláusula 70 - Becas	25
Cláusula 71 - Reemplazo Temporal o por Vacaciones	26
Cláusula 72 - Alimentación en Horas Extra	26
Cláusula 73 - Viático para el personal fuera de base	26
Cláusula 74 - Licencia FAA	29
Cláusula 75 - Salario durante conflictos	29
Cláusula 76 - Donación a Sitecmap	29
Cláusula 77 - Pasaportes, visas y licencias	29
Cláusula 78 - Impresión del convenio	30
Cláusula 79 - Duración de la convención	30

Cláusula 1 - Objetivo

Es la intención de ambas partes negociar una Convención Colectiva de Trabajo que contenga las condiciones generales de trabajo, incluyendo las disposiciones normativas que establecen las responsabilidades y derechos de los trabajadores representados por Sitecmap, responsabilidades y derechos de Copa, con el objeto de promover, mantener y mejorar las relaciones de trabajo entre las partes y con el fin de garantizar un beneficio mutuo, justo y equitativo y de obligaciones entre las partes.

Cláusula 2 - Denominación y domicilio de las partes

Las partes del presente convenio colectivo de trabajo son las siguientes:

- A. El Sindicato de Técnicos en mantenimiento de aeronaves de Panamá (en lo sucesivo Sitecmap o el sindicato), organización social constituida según las leyes laborales panameñas, inscrita en el departamento de organizaciones sociales del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral en el Folio No. 225, con personería jurídica otorgada mediante la Resolución No. 02 del 30 de marzo del 2000, expedida por el Órgano Ejecutivo, que es una organización social de Técnicos en mantenimiento de aeronaves de Panamá, de carácter gremial, con domicilio en la plaza de Soluciones Industriales 1, local 12-B, Tocumen en la Ciudad de Panamá.
- B. La Compañía Panameña de Aviación, S.A., Sociedad Anónima, debidamente inscrita al Tomo 130, Folio 377, Asiento 34706, de la Sección de Micropelícula Mercantil del Registro Público desde el 1 de agosto de 1944, y actualizada en la Ficha 12086, Rollo 515, Imagen III de la Sección de Micropelículas Mercantil del Registro Público, cuyo nombre comercial es Copa Airlines, según la Licencia Comercial Tipo A No. 1387 y tipo B No. 148 expedidas por el Ministerio de Comercio e Industrias, y que se denominará de ahora en adelante La Empresa, cuyas oficinas principales están ubicadas actualmente en Boulevard Costa del Este, Ave. Principal y avenida de la Rotonda de la Urbanización Costa del Este complejo Business Park, Torre Norte, Corregimiento de Parque Lefevre, Distrito de Panamá, Provincia de Panamá. La misma se dedica a la explotación del transporte aéreo nacional e internacional, regular y no regular, de pasajeros y carga.

Cláusula 3 - Reconocimiento de las partes

El sindicato reconoce que la empresa tiene facultades, derechos y obligaciones que le concede la ley, además de plena libertad en la dirección y administración de su actividad, sin otra limitación que la que imponga las estipulaciones de la Convención Colectiva de Trabajo, el Reglamento Interno, y las leyes de la República de Panamá, particularmente el Código de Trabajo y las leyes aeronáuticas.

La empresa reconoce al Sitecmap como representante único de los intereses de los trabajadores amparados por esta convención colectiva, sujeto solamente a las limitaciones señaladas en el Código de Trabajo y a las leyes conexas, así como también a la presente Convención Colectiva y el Reglamento Interno.

La empresa se compromete a tratar con el Sitecmap los conflictos colectivos o individuales que se deriven del cumplimiento de la presente Convención Colectiva, así como los conflictos individuales que se presenten como consecuencia de la relación de trabajo de sus miembros. Para estos efectos, El Sitecmap y la empresa harán del conocimiento de los miembros del Sitecmap que cualquier trabajador afectado, en todo momento, tiene el derecho de ser acompañado por un representante del Sitecmap.

Cláusula 4 - Usos y Costumbres

La empresa cumplirá en forma estricta con los Artículos 70 y 406 del Código de Trabajo, en cuanto a usos y costumbres, salvo nuevos acuerdos entre partes. Es la intención de ambas partes negociar una Convención Colectiva de Trabajo que contenga las condiciones generales de trabajo, incluyendo las disposiciones normativas que establecen las responsabilidades y derechos de los trabajadores representados por Sitecmap, responsabilidades y derechos de Copa, con el objeto de promover, mantener y mejorar las relaciones de trabajo entre las partes y con el fin de garantizar un beneficio mutuo, justo y equitativo y de obligaciones entre las partes.

Cláusula 5 - Representación de las partes

Para los efectos de esta Convención Colectiva, serán representantes las siguientes personas:

- a) De la empresa: La persona que ésta asigne previa notificación al Sitecmap.
- b) Del Sitecmap: Los miembros de la Junta Directiva elegidos a través de los medios establecidos en los estatutos del Sitecmap.

El Sitecmap se compromete a notificar por escrito a la empresa por medio de su secretario general u otra persona que éste asigne, la resolución indicando los nombres y puestos sindicales de las personas electas y en su orden jerárquico.

Todo cambio será notificado a la contraparte (Copa - Sitecmap) en un término no mayor de 3 días.

Cláusula 6 - Obligaciones y responsabilidades

La empresa y sus representantes, al momento de dirigirse a los trabajadores lo harán de forma clara y respetuosa que no afecte su dignidad e integridad y darán igual trato a todos los (as) trabajadores (as), consecuentemente queda prohibido maltratar de palabra o de obra.

Cualquier llamado de atención deberá realizarse dentro de los parámetros y limitaciones establecidos en el Reglamento Interno, la Convención Colectiva y normas del Código de Trabajo.

Los trabajadores y los jefes, tanto al hacer reclamaciones como en sus relaciones de trabajo, observarán corrección y decencia.

Cláusula 7 - Ámbito de aplicación

Esta convención tendrá fuerza de ley en todas las instalaciones de la empresa, en todas las modalidades y consecuencias que el Código de Trabajo establece, y se exceptúan los empleados de confianza que se señalan a continuación:

- A. Presidente Ejecutivo, Presidentes, Asesores y el conductor Mensajero del Presidente.
- B. Vicepresidentes, Directores, Subdirectores, Gerentes, Subgerentes, Administradores, Coordinadores y Asistentes.
- C. Jefes de Auditoria, Auditores e Inspectores de Control de Calidad, Comprador Senior, Ingenieros, Auditores de Seguridad, Planificador, Instructor.
- D. Secretarías de: Presidente Ejecutivo, Presidentes, Asesores, Vicepresidentes, Directores, Subdirectores, Gerentes y Subgerentes, Ingenieros.
- E. Jefes de Departamentos, Supervisores, Analistas de Área, Ejecutivos de Área y Personal que confecciona Planilla.

En caso de que surja una nueva posición, Copa avisará con anticipación al Sitecmap si es personal de confianza; de no hacer la notificación el empleado seguirá siendo parte del Sitecmap.

Cláusula 8 - Alteraciones de las condiciones de trabajo

La empresa y el Sitecmap, reconocen la posibilidad de la aplicación de la movilidad funcional u horizontal permanente o temporal, cumpliendo con las formalidades y requisitos de la ley, de acuerdo a lo establecido en el artículo 197 A del código de trabajo.

Cláusula 9 - Contratos individuales de trabajo

Los contratos individuales de trabajo contendrán como mínimo toda la información exigida por el Código de Trabajo.

El Sitecmap reconoce la potestad de la empresa de crear nuevos puestos de trabajo según sus necesidades, con sus respectivas funciones y clasificaciones, y de actualizar periódicamente el compendio de descripción de funciones de los trabajadores, notificándoles a los mismos y al sindicato previamente.

La empresa al momento de nombrar a todo trabajador extranjero técnico aeronáutico, lo hará de acuerdo a lo dispuesto en el Código de Trabajo y leyes aeronáuticas vigentes.

Las descripciones de puestos estarán en cada departamento en papel o electrónico, para conocimiento de los trabajadores.

Cláusula 10 - Responsabilidad Solidaria

La empresa se ajustará a lo establecido en el código de trabajo en esta materia.

Cláusula 11 - Procedimiento de quejas

Cualquier querella que tenga que presentar algún trabajador o grupo de trabajadores, relativo a la interpretación o violación de la Convención Colectiva, Reglamento Interno, Código de Trabajo, RACP, lo hará por escrito o por correo electrónico, ante el Jefe de Departamento, ya sea directamente o a través del Sitecmap. La empresa tendrá un máximo de tres (3) días hábiles para dar la respuesta, siempre y cuando tanto el trabajador como el jefe inmediato del mismo se encuentren laborando durante esos tres días; de no ser así, la empresa tendrá hasta cinco (5) días hábiles para dar respuesta al trabajador.

De no haber respuesta, se presentará ante el representante de Recursos Humanos, quien tendrá cinco (5) días hábiles para pronunciarse por escrito al respecto. De no haber un pronunciamiento escrito por parte del representante de Recursos Humanos en el tiempo establecido, o si el mismo no fuera satisfactorio para el trabajador, podrá presentar su queja ante el Comité de Empresa.

Lo anterior no impide que Sitecmap o el trabajador pueda acudir ante las autoridades competentes.

Cláusula 12 - Nulidad de convenios

Son nulas y no obligan a los contratantes, aunque se expresen en un convenio de trabajo o en otro pacto cualquiera, las estipulaciones, actos o declaraciones que impliquen disminución, adulteración, dejación o renuncia de los derechos reconocidos a favor del trabajador.

Cláusula 13 - Notificación al sindicato

La empresa acepta enviar a Sitecmap copia o notificación electrónica de toda amonestación, suspensión o carta de despido dirigida a cualquiera de sus miembros, dentro de los dos días hábiles siguientes a la aplicación de la medida disciplinaria, al correo electrónico que Sitecmap designe a

través del Secretario General del sindicato, el sindicato acusará recibo. Por su parte, Sitecmap conviene que esto es con el propósito primordial de utilizar dicha información para instruir debidamente a sus miembros y evitar reincidencias en faltas comprobadas que den lugar a actos disciplinarios.

Los horarios de trabajo serán publicados en el portal de la empresa, al cual los trabajadores tienen acceso. Esta publicación se actualizará cada vez que la empresa haga modificación del mismo. El borrador del horario será publicado con por lo menos 8 días antes del cierre del mes.

Cláusula 14 - Período de contestación de correspondencia

La empresa y el Sitecmap acusarán recibo cada cual de la correspondencia dentro de un plazo no mayor de tres (3) días hábiles contando a partir de la fecha de recibo.

La correspondencia podrá ser vía electrónica y el acuse de recibo de la misma manera. En el caso de correspondencia impresa se cursará en original y copia; la parte que reciba una comunicación se reservará el original y devolverá el duplicado a la otra parte debidamente firmado y después de anotar este último, el día y la hora en la que hubiera recibido la misma. De parte de la empresa, la correspondencia la recibirá Recursos Humanos o quien le represente, y de parte del sindicato, el Secretario General o quien lo represente.

Cláusula 15 - Actuación de los representantes y directivos sindicales en las áreas de trabajo

Los representantes sindicales o directivos sindicales que desean cumplir algunas diligencias sindicales en él o los departamentos dentro de la empresa están en la obligación de comunicar el objetivo y solicitar el permiso al respectivo jefe inmediato de la empresa. Los representantes sindicales y directivos actuarán como tales sin interrumpir, innecesariamente, las labores de los trabajadores.

Si es necesario que el Representante o Directivo Sindical se ausente de su lugar de trabajo para atender una comisión, lo hará notificando previamente y obtendrá el permiso respectivo del jefe inmediato de la empresa en ese momento.

Los representantes sindicales gozarán del tiempo necesario para tratar los asuntos urgentes aún dentro de las horas de trabajo, siempre y cuando notifiquen previamente y no interrumpan el normal desarrollo de la empresa. Sólo podrán considerarse "asuntos urgentes" aquellos casos que de común acuerdo determinen por escrito la empresa y el sindicato.

Cláusula 16 - Vacaciones y su fraccionamiento

Los trabajadores y la empresa podrán acordar el fraccionamiento de vacaciones de los trabajadores en dos (2) períodos iguales como máximo cuando las necesidades de la actividad de la empresa o de los intereses personales de los trabajadores así lo requieran, conforme a lo dispuesto en el código laboral.

En estos casos, la empresa dará la aprobación en caso de que ambas partes acuerden este fraccionamiento.

La empresa elaborará el plan anual de vacaciones, el cual será publicado a más tardar los últimos quince (15) días del mes de noviembre de cada año, a través de los canales de comunicación de la empresa.

Dos trabajadores de la misma posición y del mismo departamento podrán solicitar cambiar la fecha del disfrute de vacaciones, siempre y cuando cumpla con lo establecido en el Código de Trabajo y

no haya afectación económica para la empresa. Este cambio podrá efectuarse como mínimo sesenta (60) días antes del disfrute de vacaciones.

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 le imputará a la licencia por enfermedad inculpable de que trata el artículo 200, posponiéndose la fecha de cese de las vacaciones por el tiempo de duración de la hospitalización. Para los efectos de esta cláusula, debe notificarse a la empresa el hecho de la hospitalización, dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha que ocurrió. La dilación en el aviso hará que sólo se aplique el beneficio que concede esta cláusula desde el día siguiente al de la notificación.

Cláusula 17 - Ausencia por enfermedad

Cuando el trabajador, por razón de enfermedad, deba ausentarse de la empresa, lo comunicará dentro de los primeros cuarenta y cinco (45) minutos de su jornada de trabajo, salvo que la gravedad de su enfermedad o algún inconveniente justificable se lo impida. En este caso, el trabajador o alguna otra persona autorizada por él, deberá notificar su ausencia a más tardar al día siguiente de la misma.

En caso de que el trabajador se incapacite deberá notificar al supervisor de turno sobre su ausencia por enfermedad, y al incorporarse nuevamente a su puesto de trabajo o dentro de un período máximo de dos (2) días hábiles luego de su reintegro, entregará la incapacidad médica a la empresa.

Cláusula 18 - Expediente del trabajador

La empresa llevará un expediente de cada trabajador a su servicio. A solicitud del trabajador, este podrá revisar su expediente personalmente o con asistencia sindical y que un miembro de la empresa lo acompañe a la revisión.

Queda entendido que el expediente estará en todo momento bajo custodia de Recursos Humanos

Cláusula 19 - Seguridad en el área de trabajo

A. Comité de seguridad, higiene y salud

La empresa y el Sitecmap se comprometen a formar un Comité de Seguridad, el cual funcionará de acuerdo con las necesidades y regulaciones establecidas por la empresa y de acuerdo a lo estipulado en el libro segundo del Código de Trabajo, la Caja del Seguro Social, el Departamento de Seguridad Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral y la Autoridad de Aeronáutica Civil (AAC).

El Comité de Seguridad velará, entre otros aspectos por lo siguiente:

1. Que se cumplan con las reglas de seguridad e higiene estipuladas por las autoridades y las pactadas en esta convención colectiva.
2. Que exista el equipo necesario para que los trabajadores puedan ejecutar sus labores en forma segura.
3. Que el equipo rodante y herramientas se encuentren en buenas condiciones y que sean idóneas para realizar las labores.
4. Que las áreas de trabajo se conserven en orden y limpias por parte de la empresa y de los trabajadores.
5. Medidas para prevenir, reducir o eliminar los riesgos que pongan en peligro la seguridad y la salud de los trabajadores.

6. Que, a través de instituciones idóneas, se brinde al personal sindicalizado, charlas o seminarios sobre seguridad industrial y primeros auxilios.
7. Este Comité de Seguridad estará compuesto por dos (2) trabajadores designados por la empresa y dos (2) trabajadores designados por el sindicato, tendrá libertad para tratar en sus reuniones todo lo relacionado con seguridad, riesgos e higiene.

Los trabajadores y la empresa se comprometen a cumplir fielmente con las normas de seguridad establecidas por el Comité de Seguridad, el Código de Trabajo, la Caja del Seguro Social, el Departamento de Seguridad Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral y la Autoridad de Aeronáutica Civil (AAC).

B. Equipo de protección personal

La empresa es responsable de suministrar oportunamente, en calidad y cantidad suficiente, el equipo de seguridad personal necesario para la ejecución de los trabajos y el trabajador está obligado a utilizarlo en la ejecución de sus labores.

Se entiende que un trabajador no podrá laborar, ni será sujeto de sanción si no ha recibido el equipo de seguridad adecuado para sus labores.

C. Botiquines

La empresa se compromete a mantener botiquines de primeros auxilios claramente identificados, limpios y en orden en los departamentos o áreas donde sean necesarios, y contendrán las medicinas y materiales de acuerdo con las actividades que se realicen en los respectivos lugares de trabajo.

Estos botiquines serán revisados periódicamente y la empresa proveerá las medicinas que se hubieren agotado. Los botiquines no permanecerán bajo llave y estarán disponible de inmediato en caso de que se necesiten por alguna emergencia.

D. Medidas de protección y prevención contra riesgos

La empresa y el Sitecmap protegerán el bienestar de los trabajadores en los locales y sitios de trabajo, adoptando medidas de protección.

A la vez, la empresa dictará seminarios sobre seguridad industrial y salud ocupacional para indicar a los trabajadores los posibles riesgos en las áreas de trabajo, el uso debido de los equipos de protección personal y su propósito (orejeras, guantes, chalecos, etc.).

El Sitecmap podrá someter a consideración del comité de seguridad cursos o seminarios relacionados al tema con el propósito que los mismos sean implementados en la empresa.

Cláusula 20 - Comité de empresa

La empresa y el Sitecmap convienen que el Comité de Empresa será el organismo supremo entre las partes y deberá estar integrado por tres (3) representantes de la empresa y tres (3) representantes del Sitecmap, quienes a su vez tendrán un suplente cada uno que actuará en ausencia del principal.

El Comité de Empresa se reunirá una (1) vez al mes. De no poder celebrarse en la fecha antes mencionada, las partes establecerán un (1) día de la semana siguiente para llevar a cabo dicha reunión.

El Comité de Empresa podrá llevar a cabo reuniones extraordinarias cada vez que sea necesario mediante el acuerdo de sus miembros.

Las partes se notificarán mutuamente por escrito, con tres (3) días hábiles de anticipación, los temas a tratar en el Comité de Empresa.

La empresa confeccionará un acta de cada reunión, la cual será firmada por los representantes de la empresa y el Sitecmap, y cada parte tendrá un original firmado, una vez finalizada la reunión del Comité de Empresa.

Cláusula 21 - Descuentos

La empresa conviene en seguir haciendo los descuentos provenientes del salario de los trabajadores, que se relacione con el Sitecmap en el siguiente orden:

- A. La empresa descontará del salario de todos los trabajadores amparados por esta Convención Colectiva, las cuotas ordinarias y extraordinarias que fije la Asamblea General del Sitecmap de acuerdo con los Artículos 373 y 405 del Código de Trabajo, actualmente vigente.
- B. Deudas con la Cooperativa de Ahorro y Crédito del Sitecmap, R.L.

Los descuentos se harán mensualmente en la primera quincena de cada mes, y el total de los mismos se entregará al Sitecmap dentro de los cinco (5) días hábiles después de efectuado el descuento, el cual será girado en cheque o a través de pagos electrónicos a nombre del Sitecmap. Se adjuntará al pago una lista que contenga el nombre de cada empleado y el monto individual del descuento que le corresponde.

Cláusula 22 - Beneficio a jubilados

En los casos que un técnico, se acoja a la pensión de jubilación o invalidez permanente o definitiva, aprobada debidamente por resolución de la Caja de Seguro Social, el trabajador tendrá derecho a una gratificación de seis (6) meses de salario, por una sola vez, al presentar la resolución correspondiente dentro de los treinta (30) días siguientes a la aprobación de la misma por parte de la Caja de Seguro Social.

Cláusula 23 - Boleto para jubilados y pensionados

La empresa otorgará a los trabajadores que hayan sido pensionados o se hayan acogido a la jubilación en la empresa, un (1) boleto al año con cargo por servicio (service charge), que podrá ser utilizado por el trabajador jubilado, un (1) boleto para su cónyuge y un (1) boleto para ser usado por cada hijo menor de veinticinco (25) años.

El cónyuge y los hijos menores de veinticinco (25) años, para recibir este beneficio, deben estar debidamente registrados en la empresa.

Cláusula 24 - Seguro de Vida y Seguro Médico Hospitalario

La empresa aportará la suma única de setenta balboas con 00/100 (B/.70.00) mensuales por cada trabajador para la compra de una póliza de seguro de vida y médico-hospitalario que decida comprar el Sitecmap. Cada trabajador aportará a la compra de dicha póliza la suma correspondiente a la

diferencia entre el aporte de setenta balboas con 00/100 (B/.70.00) de la empresa y el costo real de la prima, suma que la empresa le descontará mensualmente de su salario, y por tal efecto el Sitecmap deberá informarle por escrito a la empresa el monto de la prima a pagar.

La póliza de seguros será contratada y administrada por el Sitecmap, por lo tanto, el manejo y pago de la misma estará bajo su única responsabilidad. En caso de incrementos de la prima, el Sitecmap notificará por escrito a la empresa para que ésta haga los ajustes correspondientes en el descuento mensual de salario a que se refiere el párrafo anterior.

En caso de que un trabajador sufra un accidente durante el ejercicio de sus funciones en el centro de trabajo, la empresa asumirá el costo de los co-pagos generados por el uso del beneficiario de la póliza médico-hospitalaria, hasta por la suma de cien balboas con 00/100 (B/.100.00).

Parágrafo: Los trabajadores beneficiados por la presente cláusula, estarán sujetos a las condiciones de asegurabilidad de la póliza contratada por el Sitecmap.

Cláusula 25 - Asistencia social por fallecimiento

En caso de defunción de un trabajador inscrito en la Póliza Colectiva de Vida, La Compañía de Seguro le entregará, en calidad de adelanto, a los beneficiarios de dicha póliza designados por el trabajador, un monto de mil balboas con 00/100 (B/.1,000.00) para gastos inmediatos. Este adelanto será descontado por la Compañía Aseguradora del monto total a pagar a los beneficiarios de la póliza en concepto de indemnización.

En caso de defunción de un trabajador, la empresa se compromete a reconocer la suma de un (1) mes de salario a sus beneficiarios para contribuir con los gastos funerarios.

La empresa se compromete a aportar la suma de quinientos cincuenta balboas con 00/100 (B/.550.00) al trabajador (a) que pierda su cónyuge, compañero o compañera, padres o tutores e hijos, previamente registrado en la empresa.

Cláusula 26 - Garantía en caso de accidentes de tránsito

La empresa ofrecerá asistencia legal y fianza de excarcelación al conductor de un vehículo de la empresa solo en el caso de que el conductor se vea envuelto en un accidente de tránsito durante el desempeño de sus funciones y siempre que no haya mediado imprudencia, negligencia, dolo o culpa de parte del trabajador.

Será responsabilidad de los conductores las multas y sanciones que impongan las autoridades de tránsito, Aeronáutica Civil o la Administradora del Aeropuerto, por infracciones cometidas debidas a imprudencia, negligencia, dolo o culpa del trabajador.

Queda entendido que en los casos en que las multas y sanciones se deban a desperfectos mecánicos, la empresa será responsable de las multas impuestas.

Cláusula 27 - Boletos para Sitecmap

La empresa podrá otorgar gratuitamente siete (7) boletos anuales en sus propias rutas al Sitecmap con el objeto de que asistan o participen en actividades relacionadas a sus funciones sindicales. Estos boletos serán sujetos a espacio. El Sitecmap deberá solicitar a la Dirección de Recursos Humanos de la empresa estos boletos. La solicitud se hará por escrito y deberá ir acompañada de constancia de la actividad en la que participará.

Estos boletos podrán ser utilizados por los miembros de la junta directiva del Sitecmap.

Cláusula 28 - Concesión de boletos a empleados

La presente cláusula se refiere únicamente a boletos aéreos a ser utilizados en las rutas explotadas por la empresa, sujetos a los reglamentos ya establecidos y los mismos deberán ser aprobados por la Presidencia Ejecutiva o la Vicepresidencia de Recursos Humanos.

La empresa otorgará a cada trabajador, los siguientes boletos, según el tiempo que lleve laborando para la empresa:

De 6 meses a 2 años:

Un (1) boleto anual para el trabajador

Un (1) boleto anual para su cónyuge o pareja debidamente registrada en la empresa

Un (1) boleto anual para cada uno de sus hijos

Un (1) boleto anual para cada uno de sus padres o tutores debidamente registrado en la empresa

De 2 años a 5 años en la empresa:

Un (1) boleto anual para el trabajador

Un (1) boleto anual para su cónyuge o pareja debidamente registrada en la empresa

Un (1) boleto anual para cada uno de sus hijos

Un (1) boleto anual para cada uno de sus padres o tutores debidamente registrado en la empresa.

Un (1) boleto anual para un solo hermano

De 5 años a 10 años en la empresa:

Dos (2) boletos anuales para el trabajador

Un (1) boleto anual para su cónyuge o pareja debidamente registrada en la empresa

Un (1) boleto anual para cada uno de sus hijos

Un (1) boleto anual para cada uno de sus padres o tutores debidamente registrado en la empresa

Un (1) boleto anual para un solo hermano

Más de 10 años de trabajo en la empresa:

Dos (2) boletos anuales para el trabajador

Dos (2) boletos anuales para su cónyuge o pareja debidamente registrada en la empresa

Dos (2) boletos anuales para cada uno de sus hijos

Un (1) boleto anual para cada uno de sus padres o tutores debidamente registrado en la empresa.

Un (1) boleto anual para un solo hermano

Parágrafo: El boleto anual para el hermano podrá extenderse a dos hermanos en cuyo caso, en el año subsiguiente este beneficio no lo tendrá ninguno de los hermanos del trabajador.

Queda entendido que los boletos no utilizados durante el año quedarán anulados dentro del respectivo año.

Anualmente el trabajador deberá registrar el nombre del hermano al cual quiere conceder este privilegio, previa comprobación del parentesco esté incluido o no en la lista de sus dependientes.

Los beneficiarios deben estar debidamente registrados en la empresa.

El beneficiario declarado como compañero o compañera (cónyuge en unión libre), solo podrá ser cambiado después de dos años de la última fecha de inscripción del mismo.

La empresa hará los esfuerzos para tratar de negociar acuerdos de pasajes con descuento con otras aerolíneas. En estos casos, la empresa concederá a los trabajadores todas las facilidades para hacer uso de los mismos.

Cada vez que un trabajador necesite el uso de pasajes en otras líneas aéreas, La Empresa le concederá a dicho trabajador y a sus dependientes, si así lo pidiere, los beneficios que logre negociar con otras líneas aéreas.

En caso de compañero o compañera este será registrado mediante formulario suministrado por la Dirección de Recursos Humanos. A este formulario se le deberá anexar copia de la cédula o pasaporte del compañero o compañera y declaración jurada, la cual debe estar firmada por el trabajador o trabajadora y por el compañero o compañera.

En caso de que la empresa, dentro de su libre administración, decida otorgar temporal o permanentemente beneficios adicionales como buddy pases y pases ilimitados, los Mecánicos podrán hacer uso de dicho beneficio, de acuerdo con las políticas y procedimientos que establezca la empresa.

Los boletos objetos de la presente cláusula están sujetos a espacio y no son transferibles ni negociable.

El trabajador que brinde información falsa para la obtención de estos beneficios se entenderá como falta de probidad y este beneficio le quedará suspendido.

Cláusula 29 - Transporte de carga al personal

La empresa concederá a cada trabajador sindicalizado de Sitecmap, la cantidad de ciento treinta y siete (137) kilos de carga anual, sujeto a espacio, en las rutas que opere la empresa para transportar gratuitamente mercancía propiedad del trabajador sindicalizado con carácter no comercial ni de negocios.

Cláusula 30 - Transporte de carga para Sitecmap

La empresa concederá al Sitecmap, la cantidad de doscientos treinta (230) kilos de carga anual, sujeto a espacio y gratuitamente para que el mismo pueda transportar, en las rutas que opere la empresa, mercancía propiedad de Sitecmap con carácter no comercial ni de negocios.

Cláusula 31 - Adiestramiento del personal sindicalizado

La empresa se compromete a mantener programas de adiestramiento para los trabajadores especialmente para aquellos recién contratados. Este entrenamiento debe ser de preferencia en idioma español.

El trabajador se obliga a asistir a los entrenamientos programados por la empresa en horas laborables.

En aquellos casos en que la empresa le solicite al trabajador presentarse a tomar un entrenamiento en su día libre o vacaciones, previo consentimiento del trabajador, este tiempo le será pagado con el recargo que sea aplicable según lo establecido en el Código de Trabajo, sin perjuicio de que la empresa le otorgue un día compensatorio.

La empresa, de acuerdo a sus programas internos de capacitación dictará, en la medida de sus posibilidades, cursos de relaciones humanas a su personal sindicalizado.

Los entrenamientos y cursos de aprendizaje virtual (E-learning), deben ser realizados cuando se tenga un tiempo libre dentro su horario de trabajo o cuando el supervisor le asigne a realizar el mismo durante la jornada laboral.

Cláusula 32 - Licencia para estudio

La empresa concederá, por escrito, licencia sin sueldo a no más de dos (2) trabajadores en un (1) año calendario de forma simultánea, que pueden ser de Mantenimiento de Línea, Mantenimiento de Hangar, Mantenimiento Pesado y Mantenimiento Talleres para que efectúe estudios, en los casos en que estos estudios o cursos no estén incluidos en el Plan de Entrenamiento que esté efectivamente en desarrollo en la empresa.

El trabajador se compromete a reintegrarse a sus labores ordinarias al final de la licencia y presentará prueba de los estudios realizados durante dicha licencia sin sueldo.

La empresa evaluará solicitudes a licencias adicionales y considerará su aprobación dentro de sus posibilidades.

Parágrafo: En caso que la licencia de un trabajador sea menor a doce (12) meses, la empresa podrá otorgar otra licencia en reemplazo de esta, siempre y cuando no exceda de más de dos (2) licencias de forma simultánea.

Cláusula 33 - Práctica profesional

La empresa recibirá todas las solicitudes de hijos de los trabajadores afiliados al Sitecmap que sean estudiantes de secundaria o universidad, que cumplan con el perfil contemplado por la empresa y que aspiran a realizar la práctica profesional hasta por un período de tres (3) meses.

Entre las solicitudes recibidas y que cumplan con el perfil requerido por la empresa, tendrán preferencia las de los hijos de los trabajadores de Sitecmap.

Cláusula 34 - Permiso sin goce de salario

Los miembros de la Junta Directiva del Sindicato que no estén cubiertos por la cláusula relacionada a Permisos con Goce de Sueldo, podrán solicitar permisos sin goce de sueldo siempre y cuando lo pidan con veinticuatro (24) horas de anticipación. Esta solicitud debe ser hecha por el Secretario General o el Secretario de Organización del Sindicato. Estos permisos serán evaluados por la

empresa, teniendo presente la necesidad operativa de la misma, de ser posible serán aprobados los mismos.

En el caso que su período de licencia coincida con un incremento de salario convenido, el mismo entrará en vigor a la fecha de reingreso al trabajo. Durante la licencia no se interrumpirá la acumulación de antigüedad por años de servicio.

Cláusula 35 - Permiso con goce de salario

Para los casos que a continuación se enumeran, la empresa concederá al trabajador, permiso durante el tiempo estrictamente necesario para atender la diligencia así:

- A. Por muerte del cónyuge, hijos y padres: cinco (5) días calendarios con goce de salario, contados a partir de que ocurra el deceso.
- B. Por matrimonio: cinco (5) días calendarios, contados a partir del día de la boda, y solicitado por escrito con cinco (5) días hábiles de anticipación, este permiso aplica por una sola vez durante la vigencia de la convención.
- C. Por muerte de hermanos del trabajador: tres (3) días calendarios, contados a partir de que ocurra el deceso.
- D. Por alumbramiento del cónyuge: (debidamente registrada en la empresa) tres (3) días calendarios, en un lapso no mayor a quince (15) días calendarios contados a partir del alumbramiento. El trabajador deberá hacer la solicitud de este permiso con una anticipación no menor a veinticuatro (24) horas.
- E. Por siniestros graves o calamidad doméstica: (debidamente comprobada), tres (3) días, contados a partir de que ocurra el siniestro.
- F. Para confeccionar el borrador de la nueva Convención Colectiva: hasta por un (1) mes a tres (3) trabajadores.
- G. Un total de doscientos dieciséis (216) días al año para ser utilizados por los miembros de la Junta Directiva del Sitecmap. Para la utilización de estos permisos deben informar a la empresa con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación.
- H. Cualquier otro permiso remunerado establecido en el Código de Trabajo.

Los permisos a que se refieran los literales F) y G) deberán ser solicitados por el Secretario General del Sitecmap.

El trabajador que reciba cualquiera de los permisos antes mencionados, deberá entregar a la empresa constancia escrita de la justificación correspondiente, salvo para el permiso contemplado en el literal G). En el literal F) la constancia es la propia convención.

Cláusula 36 - Permisos remunerados para funerales

En caso de muerte de un trabajador, la empresa conviene en conceder, a dos (2) de sus trabajadores, que trabajen en el mismo departamento donde labora el trabajador fallecido, permiso remunerado para asistir al funeral.

La empresa evaluará los permisos adicionales solicitados.

Cláusula 37 - Teléfono para uso exclusivo del personal

La empresa proporcionará teléfonos para uso de los trabajadores de Sitecmap para casos de urgencia familiar. Las llamadas serán para uso local con una duración máxima de tres (3) minutos.

El costo de estas llamadas será asumido por la empresa. Los teléfonos serán ubicados en lugares accesibles para el trabajador.

Cláusula 38 - Mural para uso exclusivo de Sitecmap

La empresa mantendrá en las instalaciones de la línea de vuelo y en el hangar un mural con vidrio y candado para uso exclusivo de Sitecmap, con dimensiones iguales a los existentes.

La empresa, al cierre de la negociación de la presente convención colectiva en conjunto con el sindicato, evaluará la opción de que en el lugar donde están los murales del Sitecmap, se pueda colocar un televisor, en caso que se pueda colocar, este televisor será colocado por el Sitecmap.

Cláusula 39 - Programa de servicio social

A. Generalidades

La empresa se compromete a desarrollar conjuntamente con el Sitecmap, a través del Comité de Empresa, medidas tendientes a prevenir el consumo de drogas prohibidas por la ley y el alcoholismo.

La empresa realizará las gestiones para que se dicten charlas a los trabajadores por parte de trabajadoras sociales o instituciones especializadas en la prevención del consumo de drogas y alcohol y en la rehabilitación de personas con problemas de adicción o abuso de las mismas.

Los exámenes antidoping que la empresa realice a sus trabajadores, los hará con sujeción a lo que establece el artículo 126, numeral 9, del Código de Trabajo.

La empresa se compromete a realizar la prueba de alcoholemia dentro de la jornada regular de trabajo. Ante la eventualidad de que excepcionalmente la prueba se extienda posterior a su hora de salida, el tiempo adicional a su hora de salida se pagará como horas extras y se garantizará el transporte de ser necesario.

B. Procedimiento de prueba de alcohol y drogas

1. En caso que la empresa quiera comprobar si un trabajador está bajo los efectos de bebidas alcohólicas o drogas prohibidas por la ley, podrá realizar los reconocimientos médicos o de laboratorio que considere pertinentes, en Panamá y si está fuera del territorio nacional será con un laboratorio certificado, bajo supervisión de personal calificado y en concordancia con las leyes aplicables de cada país.
2. El procedimiento aplicable en los casos de pruebas relacionadas al consumo de alcohol y drogas prohibidas por la ley se detalla de la siguiente manera:
 - a. La prueba se llevará a cabo bajo la supervisión de un personal especializado para realizar estas pruebas, a fin de garantizar la custodia y manejo de la misma que podrán ser laboratorista, enfermera o cualquiera otra persona certificada para realizar estas pruebas.
 - b. Todo análisis relacionado con el uso de alcohol se realizará utilizando métodos de dispositivo de detección para la prueba de alcohol. De resultar la prueba de alcohol positiva, el técnico de mantenimiento será inmediatamente removido de sus asignaciones y una segunda prueba en sangre será aplicada en un lapso máximo de dos (2) horas.

- c. Todo análisis relacionado con el uso de drogas prohibidas por la ley se realizará utilizando método de detección en orina.
- d. Se tomarán dos (2) muestras de orina en el momento de recolección usando dos (2) envases separados.
- e. El contenido de un envase se utilizará para el análisis de la prueba inicial.
- f. El segundo envase, se presentará para su almacenaje por el laboratorio y se utilizará como contraprueba en caso de que el primero se reporte con positividad utilizando métodos alternativos.
- g. El segundo envase será sellado y el sello llevará la firma del trabajador.
- h. En caso que la prueba resulte positiva y se requiera abrir el segundo envase sellado, la empresa y el trabajador podrán estar presente, y trabajador podrá estar acompañado de un miembro de Sitecmap si así lo requiere. En caso que el sello o envase este violentado, extraviado o roto, las pruebas serán invalidadas y el trabajador quedará exonerado de cualquier cargo.
- i. Todas estas pruebas se llevarán a cabo adoptando todas las medidas de seguridad y discrecionalidad.

Cláusula 40 - Subsidio al deporte

La empresa se compromete a seguir promoviendo, dentro de sus posibilidades, actividades recreativas y deportivas.

Cláusula 41 - Notificación de urgencias familiares

La empresa notificará a los trabajadores las llamadas de urgencia familiar que se reciban durante su jornada de trabajo. La empresa procurará que las llamadas entrantes de urgencia familiar sean contestadas de manera oportuna. Para esto la empresa dispondrá de teléfonos en el área de trabajo que los mismos puedan recibir llamadas e identificadas para este motivo.

Adicional se dispondrá de teléfonos inalámbricos para los supervisores y que los mismos puedan recibir llamadas de urgencias comprobadas.

En caso de urgencia familiar, el trabajador notificará al supervisor de turno la naturaleza de la urgencia con el objetivo de obtener el permiso para atenderla.

Cláusula 42 - Descanso entre jornadas

En los términos del Artículo 39 del Código de Trabajo, los trabajadores deberán descansar las horas que les corresponda, de acuerdo con su jornada y horas de entradas y salidas normales.

Entre una jornada extraordinaria de trabajo y la siguiente jornada normal habrá por lo menos un período de doce (12) horas de descanso efectivo, la empresa pagará las horas de descanso laboradas no disfrutadas, con un recargo del cincuenta por ciento (50%) sobre su salario ordinario.

En caso que se exceda de dieciséis (16) horas de trabajo continuo, habrá un periodo obligatorio de veinticuatro (24) horas de descanso efectivo, en este caso la empresa pagará las horas de la jornada ordinaria no trabajada a salario regular.

Cláusula 43 - Cambio de turno entre trabajadores

Los trabajadores podrán efectuar hasta tres (3) cambios de turno mensualmente entre sí, siempre y cuando el cambio haya sido autorizado previamente por escrito por los supervisores de los turnos afectados, y que no implique costos adicionales para la empresa y que los horarios de estos trabajadores lo permitan, el reemplazante no podrá laborar su séptimo día.

La empresa facilitará el formulario para realizar los cambios, el cual debe estar firmado por ambos trabajadores y cada una de las partes tendrá copia del formulario. La empresa podrá implementar este procedimiento vía electrónica. En estos casos, la empresa sólo tendrá la responsabilidad de pagar la remuneración correspondiente a cada trabajador, según los horarios de trabajo que se le asignen oficialmente.

Cláusula 44 - Tiempo de servicio efectivo

La empresa reconoce como tiempo de trabajo efectivo el tiempo en que el trabajador esté realizando trabajos efectivos y reales para la empresa, o cuando dentro de su jornada regular, por causas no imputables a él, se encuentre inactivo.

Se entiende que cuando al trabajador se le solicita realizar labores en el extranjero, el tiempo de trayectoria dentro de su jornada regular de trabajo de ese día, estará sujeto a salario.

Cuando el trabajador realice labores en el extranjero, el tiempo de vuelo fuera de la jornada ordinaria de trabajo, independientemente de que el trabajador no está a disponibilidad de la empresa, este tiempo será reconocido y pagado en concepto de prima de producción proporcionalmente al salario ordinario del trabajador con un recargo único de sesenta por ciento (60%).

Para los efectos del descanso de doce (12) horas entre una jornada y otra según lo prevee la ley, se entenderá que las horas de descanso inician desde el momento en que el trabajador marque su salida en el sistema de marcación.

Cláusula 45 - Vacantes

Al crearse una nueva plaza o producirse una vacante dentro de la empresa, ésta dará preferencia para llenar las vacantes que surjan a los trabajadores de la empresa, tomando en consideración la antigüedad de los trabajadores que cumplan con los requisitos de la posición señalada por la empresa, sin otras limitaciones que las que establecen los artículos 128, numeral 13 y 136 del Código de Trabajo.

Las vacantes serán anunciadas al Sitecmap y a los trabajadores, a través de los murales informativos de la empresa. En caso de que Sitecmap solicite copia de la información sobre la vacante, la empresa se la suministrará. Una vez realizada la publicación los trabajadores interesados podrán aplicar para la vacante y además el Sitecmap podrá remitir una lista de aspirantes que cumplan con los requisitos establecidos por la empresa, la cual hará el nombramiento tomando en cuenta la eficiencia, habilidad y conocimiento de la nueva posición.

La capacidad de los aspirantes será determinada por la empresa mediante análisis objetivos de evaluación.

Cláusula 46 - Pago de tiempo extraordinario

El pago del salario debe comprender en lo posible las horas extraordinarias trabajadas hasta diez (10) días laborales anteriores al día de pago del respectivo periodo. En caso de que se detecte algún error técnico no atribuible al trabajador y éste favorezca al mismo, la empresa se compromete a pagar dicho diferencial a más tardar nueve (9) días hábiles después de recibir el comprobante de pago respectivo.

Al terminar de laborar horas extraordinarias solicitadas por la empresa, el supervisor encargado o quien designe la empresa autorizará el pago de las mismas a través de los sistemas de control dispuestos por la empresa y entregará, a solicitud del trabajador recibirá una impresión de dicha solicitud antes del cierre de planilla.

Ante la eventualidad de que la empresa solicite a un trabajador que se presente a laborar después de haberse retirado de la empresa o que esté disfrutando de su día libre, ésta garantizará el pago de un mínimo de dos (2) horas laborables.

Cláusula 47 - Formas y días de pago

Los días de pago serán precisamente el día 14 y 29 de cada mes, pudiendo la empresa pagar a su elección un día antes si las circunstancias así lo permiten, y mediante comprobante.

Si la empresa utiliza el sistema clave para realizar el pago de salario a sus trabajadores, asumirá el costo de la anualidad del uso de la tarjeta al 100% y si por alguna razón esta anualidad es cobrada al trabajador, la empresa reembolsará al trabajador dicha anualidad.

El trabajador que por cualquier causa está ausente el día de pago, recogerá su comprobante donde su superior inmediato o se le remitirá el mismo vía electrónica. Si el día de pago cayere en fin de semana o en cualquier otra fecha de Fiesta o Duelo Nacional, éste se hará efectivo el día hábil inmediatamente anterior.

La empresa se compromete a que los comprobantes de pago sean enviados vía electrónica a todos los trabajadores, siempre y cuando el trabajador tenga un correo electrónico.

Cláusula 48 - Herramientas y útiles de trabajo

La empresa proporcionará oportunamente a los trabajadores las herramientas, útiles y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, los cuales serán de buena calidad e idóneos para el trabajo y los repondrá tan pronto dejen de ser eficientes previa comprobación de la empresa.

La empresa establecerá el sistema de distribución y las normas que han de controlar el uso y resguardo de las herramientas y capacitará al personal sobre su uso. Los trabajadores se responsabilizan por el correcto manejo y devolución de las herramientas, útiles y materiales una vez terminen las labores realizadas.

Se entenderá incluidos en el desempeño de la jornada correspondiente a cada trabajador, todos los actos encaminados a ordenar y guardar las herramientas y útiles de trabajo. El trabajador dispondrá dentro de su jornada de 15 minutos para recoger y limpiar sus herramientas y útiles de trabajo, así como para guardarlas.

La empresa y el sindicato revisarán en comité de empresa, el listado de las herramientas que deben llevar entrenamiento presencial y dictado por personal idóneo en estos equipos, manteniendo un registro de entrenamiento y capacitaciones que se dictan a todo el personal.

Cláusula 49 - Transporte a los trabajadores

La empresa se compromete a transportar a sus trabajadores de la ciudad al Aeropuerto y viceversa, dentro de las normas de seguridad y protección indispensables.

Si la empresa utiliza los servicios de un contratista para dicho transporte, velará porque los vehículos estén en buen estado y asegurados. Se enviará copia de la póliza de seguro a el sindicato.

Para los trabajadores que laboren en turnos que inicien o terminen entre media noche (00:00) y las 6:00 am, se establece una ruta troncal y se otorga un subsidio de cinco balboas con 00/100 (B/.5.00) por día trabajado, al personal que labore en estos turnos. La empresa periódicamente revisará el servicio que vienen brindando los contratistas a efecto de modificar las rutas troncales si se hace necesario y de acuerdo a sus posibilidades.

A los trabajadores que laboren jornadas extraordinarias se les proporcionará el transporte hasta su residencia, de ser necesario, dentro del perímetro que establezca la empresa.

Ante la eventualidad de que la empresa solicite a un trabajador que se presente a laborar después de haberse retirado de la empresa o que esté disfrutando de su día libre, la empresa le garantizará transporte de ser necesario.

Cláusula 50 - Tiempo para tomar alimentos

El periodo de descanso obligatorio para ingerir alimentos será de una hora en la jornada diurna, mixta o nocturna. Este tiempo que el trabajador utiliza para tomar alimentos no será considerado como tiempo efectivo de trabajo dentro de la jornada diaria, en consecuencia, no estará sujeto a salario.

Para los trabajadores que al momento de la firma de la presente Convención Colectiva estén gozando de 30 minutos para tomar sus alimentos en la jornada nocturna o mixta y 45 minutos en la jornada diurna este tiempo será considerado como tiempo efectivo de trabajo dentro de la jornada diaria y por lo tanto sujeto a salario, se le dará la opción de acogerse de manera voluntaria a la política de una hora de descanso no remunerada previa negociación con la empresa que conlleve un ajuste en su salario.

La empresa y el trabajador podrán acordar en distribuir el momento en que este tomará su descanso para ingerir alimentos, después de haber laborado entre tres (3) y cinco (5) horas continuas, tomando en consideración el desarrollo de las actividades que se estén ejecutando en el momento, salvo que los trabajadores acuerden algo distinto con su jefe inmediato.

La empresa mantendrá un área higiénica con las facilidades básicas necesarias para que los trabajadores puedan ingerir sus alimentos. Es obligación de los trabajadores mantener en buen estado esta área.

Cláusula 51 - Uniformes y equipo de seguridad del personal

La empresa tomará en cuenta las recomendaciones que haga el representante ante el Comité de Seguridad y dotará a todo su personal del equipo de seguridad que considere sea indispensable. Cuando el equipo se deteriore o se dañe por el uso correcto, la empresa lo reemplazará.

La empresa suministrará a los trabajadores, una vez al año los siguientes uniformes:

- A. Cuatro (4) camisas



- B. Ocho (8) sweaters
- C. Cuatro (4) pantalones

El trabajador podrá realizar cambios en la dotación entre camisas y pantalones, siempre y cuando no exceda las ocho (8) piezas en total entre las dos.

Al personal femenino en estado de gravidez, la empresa le proporcionará la tela necesaria, a fin de que la trabajadora confeccione su uniforme de pantalón y camisa de maternidad.

La empresa suministrará a los trabajadores, los siguientes equipos de seguridad:

- A. Un (1) par de guantes al año (no se reemplazará al año, se reemplazará por deterioro por motivo de trabajo)
- B. Un (1) par calzados de seguridad al año (se reemplazará por deterioro por motivo de trabajo)
- C. Un (1) par de orejeras (no se reemplazará al año; se reemplazará por deterioro por motivo de trabajo)
- D. Un (1) par de botas de caucho (no se reemplazará al año, se reemplazará por deterioro por motivo de trabajo)
- E. Un (1) capote (no se reemplazará al año, se reemplazará por deterioro por motivo de trabajo)
- F. Una (1) faja de seguridad (no se reemplazará al año, se reemplazará por deterioro por motivo de trabajo)
- G. Lentes claros y teñidos

La empresa adquirirá una cantidad de abrigos a su discreción en diferentes tamaños, los cuales mantendrá almacenados en las instalaciones de la empresa, y serán entregados a los trabajadores en el momento en que se requiera su uso por motivo de frío. Se entiende que luego de entregado el mismo este pasará a ser parte de la dotación de equipo del trabajador y será reemplazado por deterioro por motivo de trabajo.

Cláusula 52 - Examen médico al personal de tierra

La empresa se compromete a asumir los costos de los exámenes médicos completos exigidos por la Autoridad de Aeronáutica Civil (AAC) para la expedición y renovación del Certificado Médico Aeronáutico.

Los exámenes médicos para la expedición y renovación del Certificado Médico Aeronáutico se deben realizar a los trabajadores conforme las exigencias de la Autoridad de Aeronáutica Civil (AAC). Las copias de los resultados deben ser archivadas en el expediente personal de cada trabajador. Al trabajador se le entregará el original de los exámenes.

Los trámites para obtener la identificación aeroportuaria podrá ser gestionada durante la jornada laboral, siempre y cuando se cuente con la previa autorización del Supervisor de Turno. Para los trabajadores que se encuentran laborando en jornadas donde la Autoridad Aeroportuaria no esté disponible, en este caso, los trabajadores deberán hacer los trámites fuera de la jornada laboral.

Cláusula 53 - Reglas de asistencia en caso de accidente

La empresa dispondrá de medios de transporte, ya sea propios o contratados, de tal forma que permita conducir, en el menor tiempo posible, al Centro de Salud, Hospital o Clínica más cercana a los trabajadores que en el desempeño de sus labores, se accidenten o requieran urgentemente atención médica.

Cuando el trabajador, en caso de urgencia, sea conducido a una clínica u hospital privado, la empresa asumirá el costo del servicio de atención médica.

Cláusula 54 - Atención médica en el exterior

La empresa se hará responsable por la atención médica y los gastos de medicinas y hospitalización que requiera el trabajador asignado a prestar servicios en el exterior, bajo las siguientes condiciones:

- A. **Atención Médica por riesgos profesionales en el exterior:** La empresa pagará por la atención médica, los gastos de medicina y hospitalización que requiera el trabajador asignado a prestar servicios en el exterior, si sufre un accidente de trabajo o enfermedad profesional.

La clasificación de riesgos profesionales son: los accidentes y las enfermedades profesionales que se presentan a causa de las labores que ejecuta el Técnico de Mantenimiento por cuenta de la Empresa debidamente certificado por el Departamento de Riesgos Profesionales de la Caja del Seguro Social.

Es obligación del Técnico de Mantenimiento hacer los trámites de Riesgo Profesional que exigen las Autoridades competentes de la Caja de Seguro Social de Panamá. El no cumplir con esto exonera a La Empresa de cualquier responsabilidad futura.

- B. **Atención Médica por enfermedad común en el exterior:** Si el Técnico de Mantenimiento necesita medicamentos, atención médica y hospitalización por enfermedad común o accidente inculpable estando en el extranjero, ejecutando funciones de Técnico de Mantenimiento, los gastos concernientes a medicamentos, atención médica y hospitalización, serán pagados por La Empresa en su totalidad inmediatamente ocurra la situación, siempre y cuando no involucren situaciones ilegales, riesgos extremos, ni negligencia extrema por parte del Técnico de Mantenimiento.

Cláusula 55 - Semana de trabajo

El período básico de trabajo semanal para los trabajadores que laboran turnos rotativos será de seis (6) días de trabajo efectivo seguidos y dos (2) días de descanso.

Independientemente de los días laborados al mes, para efectos únicamente de establecer la rata por hora se dividirá el salario mensual entre ciento ochenta y dos punto cinco (182.5) horas para los trabajadores de tiempo completo.

La empresa podrá programar turnos tanto en la jornada diurna como nocturna o mixta.

Queda entendido que previo acuerdo con el trabajador involucrado, el mismo podrá seguir manteniendo el turno asignado.

La programación de turnos de trabajo será confeccionada por la empresa y notificada a los trabajadores con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación al turno correspondiente.

Cláusula 56 - Reclasificaciones

La Empresa definirá el proceso de reclasificación, los criterios y las pruebas.

En el caso que un mecánico no obtuviese los resultados mínimos exigidos para optar a una posición de mayor nivel, podrá solicitar sus resultados del proceso, con la intención que pueda identificar las áreas que necesita reforzar y estar listo para una siguiente oportunidad.

La empresa pondrá a disposición de los interesados, coaching para apoyar el aprendizaje técnico de los mecánicos en el área que se necesite refuerzo.

Cláusula 57 - Facilidades

La empresa dispondrá en el hangar de facilidades para descanso de los trabajadores, siempre y cuando el área esté adjudicada y disponible a la empresa por parte del administrador del aeropuerto. Los trabajadores se comprometen a que estas facilidades no serán utilizadas durante la jornada efectiva de trabajo, salvo autorización expresa del supervisor de turno.

Cláusula 58 - Alimentación a bordo

La empresa procurará brindarle a los trabajadores alimentación a bordo de las aeronaves, del menú ofrecido a los pasajeros, cuando los mismos estén viajando en misión oficial programada.

Cláusula 59 - Cambios de equipo y patrones de servicio

En el evento que la empresa modernice su flota, utilizando equipo de vuelo más avanzado que requiera entrenamiento adicional, se compromete a evaluar las condiciones del equipo y los patrones de mantenimiento, para determinar la necesidad de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores involucrados, proporcionalmente a la diferencia entre el equipo reemplazado y el nuevo equipo.

Cláusula 60 - Derecho de las trabajadoras embarazadas

Toda trabajadora en estado de gravidez gozará de descanso forzoso retribuido del mismo modo que su trabajo, durante las seis semanas que precedan al parto y las ocho que le sigan. En ningún caso el período de descanso total será inferior a catorce semanas, pero 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 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.

- A. Lactancia:** Toda madre por lactancia de hijo menor de 12 meses, 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 de 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.

- B. Citas médicas menores de 2 años:** 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.

Cláusula 61 - Labores no habituales

En aquellos casos en que el trabajador preste su trabajo a la empresa, fuera de sus labores habituales y el mismo incurra en algún error o equivocación por falta de práctica o conocimiento y/o experiencia insuficiente en la tarea realizada, no será objeto de medidas disciplinarias.

En consecuencia sólo podrá ser sancionado cuando la falla en su actividad laboral haya sido causada por dolo. También podrá ser sancionado si la falla es atribuible a acciones u omisiones culposas que no sea producto de su inexperiencia.

Cláusula 62 - Idioma

Las órdenes e instrucciones impartidas por sus superiores jerárquicos relativas al trabajo serán impartidas en el idioma español.

Por el tipo de servicio y la actividad internacional de la empresa, se permitirá en ocasiones que los programas de entrenamiento se realicen en idioma inglés.

Cláusula 63 - Nueva base

Si la empresa establece una nueva Base Sede (HUB), notificará al Sitecmap las condiciones aplicables al personal afectado, en caso de que lo hubiere, a fin de evaluar las condiciones pertinentes.

Cláusula 64 – Reconocimiento por Título Universitario

El trabajador que obtenga un título universitario de Licenciatura o Ingeniería directamente relacionado con la actividad y funciones que el mismo realiza en la empresa, recibirá una bonificación única de mil cuatrocientos cincuenta balboas con 00/100 (B/.1,450.00).

A los trabajadores que están cursando estudios, la empresa le otorgará dos (2) permisos por semestre o uno (1) por cuatrimestre, dependiendo del programa académico, para que puedan atender pruebas o exámenes finales, los trabajadores tendrán que solicitarle a la empresa dichos permisos con una (1) semana de anticipación, con la finalidad de que la empresa haga los ajustes necesarios.

Cláusula 65 - Subsidio por Estudio

La empresa concederá a todos los trabajadores que inicien o continúen estudios universitarios en la ciudad de Panamá, una ayuda semestral consistente en un estímulo para su aprovechamiento, al final del período académico correspondiente así:

- A. Estudiante con índice académico de 1.5 a 1.99, la suma de ciento cuarenta balboas con 00/100 (B/. 140.00).
- B. Estudiante con índice académico de 2.0 en adelante, la suma de doscientos cuarenta balboas con 00/100 (B/.240.00).

El estudiante deberá presentar constancia de la Universidad en donde se indique el índice correspondiente para obtener este beneficio.

Este estímulo aplica siempre que estén matriculados en no menos de cuatro (4) materias por cada semestre o cuatrimestre dependiendo del plan académico.

Cláusula 66 - Aumento general de remuneración

La empresa conviene en realizar los siguientes aumentos de remuneración a los trabajadores activos que tengan al menos un (1) año de trabajar en la empresa al momento de otorgarse el beneficio pactado en la presente convención colectiva.

A continuación, se detallan las posiciones y los incrementos en la remuneración que tendrán los trabajadores durante la vigencia de la presente convención colectiva.

A. Aumento de Salario:

CLASIFICACIÓN	Junio 1 ° 2022	Junio 1 ° 2023	Junio 1 ° 2024	Junio 1 ° 2025
Mecánico Lead	2 %	2 %	2 %	2.5 %
Mecánico Clase A	2 %	2 %	2 %	2.5 %
Mecánico Clase B	2 %	2 %	2 %	2.5 %
Mecánico Clase C	2 %	2 %	2 %	2.5 %
Asistente Técnico de Aviación	2 %	2 %	2 %	2.5 %

B. Vale de alimentación pago único mensual: este vale será pagado en la segunda quincena de cada mes en el periodo establecido.

CLASIFICACIÓN	Vale de Alimentación - Del 15 de Julio 2022 al 15 de Junio de 2026
Mecánico Lead	B/.90.00
Mecánico Clase A	B/.70.00
Mecánico Clase B	B/.50.00
Mecánico Clase C	B/.50.00

Adicionalmente la empresa pagará por una sola vez, un bono de cierre, por el monto único de ciento cincuenta balboas con 00/100 (B/150.00) a todos los trabajadores que tengan al menos un (1) año de servicio en la empresa al 1° de junio de 2022. Este bono será pagado en la primera quincena de junio de 2022.

Ante la eventualidad de que el gobierno decrete un aumento de salario mínimo o general en el año en que el trabajador tiene derecho a un aumento conforme a lo previsto en esta cláusula, el trabajador tendrá derecho a que se le reconozca el aumento que le sea mayormente favorable o el diferencial a su favor si fuere el caso, en ningún caso los dos aumentos.

Cláusula 67 - Tabulador

Se establece la escala salarial básica según la clasificación de puestos. Esta escala salarial tiene como propósito determinar los salarios básicos de inicio y las diferencias de salarios entre las categorías correspondientes.

Ningún trabajador ganará un salario menor de lo estipulado en esta clasificación de puestos conforme a la posición que realiza.

Mecánico Lead	B/.1,800.00
Mecánico A	B/.1,525.00
Mecánico B	B/.1,200.00
Mecánico C	B/.1,000.00
Asistente Técnico de Aviación	B/. 700.00

Por necesidad de la organización de la empresa, del trabajo o de la producción, por variaciones en el mercado o innovaciones tecnológicas, la empresa podrá variar la actual clasificación y se compromete a informar al Sitecmap la misma en un período no mayor de treinta (30) días. Esta variación no desmejorará el salario base establecido en esta cláusula.

Este tabulador entrara en vigencia a partir del 15 de junio de 2022.

Cláusula 68 - Recargos por trabajos en jornadas nocturnas

Se otorgará una prima de producción de un balboa con setenta y cinco centésimos (B/.1.75) por jornada laborada, a aquellos trabajadores que inicien su labor dentro de la jornada nocturna entendiéndose como tal las comprendidas entre el periodo de 6:00 p.m. y 6:00 a.m.

Esta prima de producción será pagada quincenalmente según el calendario de pago de planilla.

Cláusula 69 – Bono de Productividad

La empresa pagará a los trabajadores que laboren turnos rotativos, en concepto de bono de productividad una bonificación de cuarenta balboas con 00/100 (B/.40.00) mensuales a quienes presenten asistencia perfecta durante cada mes. Para este bono se entiende como asistencia perfecta el no faltar a sus labores durante dicho mes. Sólo se excluyen las ausencias provocadas por accidentes de trabajo (riesgos profesionales) y citaciones administrativas solicitadas por la empresa de carácter laboral. Este premio se pagará durante la segunda quincena del mes siguiente.

La empresa y el sindicato al cierre de la presente convención colectiva acordarán nuevos criterios para la aplicación de esta cláusula.

Cláusula 70 - Becas

La empresa concederá becas para los hijos de los trabajadores, sujeto a los siguientes términos y condiciones:

Se concederán doce (12) becas anuales para estudios de primaria y secundaria. Se integrará una comisión formada por dos (2) representantes nombrados por Sitecmap y dos (2) nombrados por la empresa, quienes otorgarán las becas considerando lo siguiente:

- A. Que el promedio del hijo o hija no sea inferior a 4.0 en una escala de 5.
- B. La condición socio económica de la familia del aspirante.
- C. En caso de igualdad de condiciones, se preferirá al aspirante con mayor promedio de calificaciones.

Cada beca consistirá en una asignación de setenta y cinco balboas con 00/100 (B/.75.00) mensuales por los diez (10) meses del período escolar, o sea un total de setecientos cincuenta balboas con 00/100 (B/.750.00) anuales.

El becario recibirá esta asignación los años que duren sus estudios, pero que no sean más de seis (6) años continuos, y anualmente se someterán a concurso.

Para conservar la beca el estudiante deberá mantener el promedio de 4.0 anual. La beca se perderá cuando el trabajador cese sus funciones dentro de la empresa.

En caso de que un participante pierda la beca, la comisión adjudicará la misma a otro aspirante que cumpla los requisitos arriba descritos.

Ante la eventualidad de que la asignación de una beca quede sin efecto por la razón que sea, el Sindicato notificará a la empresa el nombre del beneficiario que reemplaza al anterior. El mismo recibirá el remanente correspondiente al período del año escolar respectivo.

Anualmente las becas se someterán a concurso.

Cláusula 71 - Reemplazo Temporal o por Vacaciones

Cuando un trabajador a requerimiento de la empresa y por escrito, desempeñe por un (1) día o más en un mes calendario, las funciones y responsabilidades de una posición clasificada superior, el trabajador tendrá derecho a devengar durante el período del reemplazo una bonificación equivalente a la diferencia entre su salario base de ingreso y el salario base de ingreso de la posición del trabajador reemplazado.

La empresa conviene que este tipo de reemplazos temporales se hará en forma equitativa, dándole oportunidad, en igualdad de circunstancias, de eficiencia e idoneidad.

Cuando la empresa le solicite a un trabajador beneficiado por esta convención que reemplace temporalmente a un trabajador de confianza, las partes acordarán previamente el monto de la bonificación por el reemplazo y en el caso de los Supervisores Senior, ésta nunca será menor de Cuatrocientos Balboas con 00/100 (B/.400.00). De no existir un acuerdo, el trabajador tendrá la opción de no realizar el reemplazo temporal.

Cláusula 72 - Alimentación en Horas Extra

A todo trabajador de la empresa que se le solicite laborar dos (2) horas o más de tiempo extraordinario, se le dará la autorización de un vale de alimentación al trabajador por la suma de seis balboas con 00/100 (B/.6.00), el cual sólo podrá ser utilizado para consumo de alimentación.

Al cumplirse cada seis (6) horas de tiempo extraordinario, los trabajadores recibirán un nuevo vale de alimentación por la suma de cinco balboas con 00/100 (B/.5.00).

El pago de los vales de alimentación se hará efectivo en el pago de la siguiente quincena, teniendo presente los días de corte de planilla.

Si a partir de la fecha de aprobación de la presente convención colectiva, aumentaran los precios en los restaurantes donde la empresa tiene acuerdos para hacer efectivos los vales de alimentación, la empresa revisará el valor del vale de alimentación establecido en esta cláusula para ajustar dicho valor sin desmejorarlo.

Cláusula 73 - Viático para el personal fuera de base

La empresa pagará a sus trabajadores a quienes ordene salir de su base en el desempeño de sus funciones por una o más noches, un viático fijo de acuerdo a la tabla de viáticos establecida. En

estos casos solo se debe presentar el formato de informe de gastos dispuesto por la empresa y los recibos de impuesto de salida de Panamá y el país donde el trabajador preste el servicio si va con boleto aéreo.

La empresa suministrará el hospedaje y en estos casos no aplicará el viático de habitación establecido en la tabla que contiene esta cláusula, en consecuencia, el viático de habitación solamente será otorgado cuando el hospedaje no sea suministrado por la empresa.

El viático establecido en la tabla de viáticos será entregado al trabajador antes de la salida de su base.

Además de lo anterior, si el trabajador es trasladado al exterior por treinta (30) o más días consecutivos, este tiempo le será remunerado con un recargo de treinta por ciento (30%) sobre su salario base, sin perjuicio al viático al que el trabajador tiene derecho para cubrir sus gastos.

País	Comida Lavandería Teléfono	Transporte	Habitación Sencilla	Total Habitación Sencilla	Habitación Doble	Total Habitación Doble
Centroamérica						
Guatemala	38.00	10.00	52.00	100.00	26.00	74.00
Salvador	35.00	20.00	65.00	120.00	32.40	87.40
Nicaragua	35.00	10.00	55.00	100.00	27.50	72.50
Tegucigalpa	40.00	10.00	50.00	100.00	25.00	75.00
San José	38.00	15.00	67.00	120.00	33.50	86.50
Liberia	38.00	10.00	46.00	94.00	23.00	71.00
Panamá	38.00	10.00	54.00	102.00	27.00	75.00
David – Panamá (Un Tránsito)	20.00	10.00		30.00		30.00
David – Panamá (Todo el día)	40.00	20.00	54.00	114.00		60.00

Caribe

Aruba	38.00	10.00	55.00	103.00	35.00	83.00
Barbados	38.00	10.00	55.00	103.00	35.00	83.00
Belice	38.00	10.00	55.00	103.00	35.00	83.00
Curazao	38.00	10.00	55.00	103.00	35.00	83.00
Guyana	38.00	10.00	55.00	103.00	35.00	83.00
Montego Bay	38.00	10.00	55.00	103.00	35.00	83.00
Haiti	38.00	10.00	50.00	98.00	30.00	78.00
Kingston	38.00	10.00	55.00	103.00	35.00	83.00
San Juan	45.00	20.00	89.00	154.00	44.50	109.50
Santo Domingo	38.00	10.00	66.00	114.00	35.50	83.50
Santiago de Los Caballeros	38.00	10.00	66.00	114.00	35.50	83.50
Punta Cana	38.00	10.00	72.00	120.00	36.00	84.00
Habana, Cuba	45.00	20.00	130.00	195.00	75.00	140.00
Santa Clara	45.00	20.00	80.00	145.00	47.50	112.50
Puerto España	35.00	15.00	100.00	150.00	34.50	84.50
Paramaribo	38.00	10.00	55.00	103.00	35.00	83.00
San Martin	45.00	20.00	108.00	173.00	54.00	119.00

Nassau	35.00	10.00	120.00	165.00	130.00	175.00
--------	-------	-------	--------	--------	--------	--------

Sur América

Colombia	40.00	10.00	70.00	120.00	35.00	85.00
Ecuador	38.00	10.00	53.00	101.00	29.00	77.00
Lima	40.00	10.00	74.00	124.00	37.00	87.00
Chiclayo	40.00	10.00	74.00	124.00	37.00	87.00
Caracas	40.00	20.00	70.00	130.00	35.00	95.00
Maracaibo	40.00	20.00	70.00	130.00	35.00	95.00
Valencia	40.00	20.00	70.00	130.00	35.00	95.00
Barcelona	40.00	20.00	70.00	130.00	35.00	95.00
Chile	45.00	20.00	79.00	144.00	43.50	108.50
Sao Paulo	45.00	40.00	105.00	190.00	39.00	124.00
Rio de Janeiro	45.00	40.00	105.00	190.00	30.50	115.50
Belo Horizonte	45.00	40.00	105.00	190.00	55.12	105.50
Brasilia	45.00	40.00	105.00	190.00	50.00	135.00
Manaos	45.00	40.00	47.24	132.24	55.12	140.12
Recife	38.00	10.00	66.00	114.00	34.50	82.50
Porto Alegre	40.00	40.00	110.00	190.00	55.00	135.00
Buenos Aires	40.00	40.00	100.00	180.00	50.00	130.00
Rosario	40.00	40.00	100.00	180.00	50.00	130.00
Mendoza	40.00	40.00	100.00	180.00	50.00	130.00
Córdoba	40.00	40.00	100.00	180.00	50.00	130.00
Salta	40.00	40.00	100.00	180.00	50.00	130.00
Bolivia	45.00	25.00	50.00	120.00	25.00	95.00
Asunción	45.00	25.00	56.00	126.00	32.50	102.50
Montevideo	40.00	40.00	72.00	152.00	36.00	116.00

Norte América

Atlanta	45.00	27.00	140.00	212.00	70.00	142.00
Boston	45.00	27.00	152.00	224.00	76.00	148.00
Fort Lauderdale	40.00	10.00	92.00	142.00	46.00	96.00
Tampa	40.00	10.00	70.00	120.00	45.00	95.00
Chicago	45.00	27.00	107.00	179.00	56.00	128.00
Miami	40.00	10.00	92.00	142.00	46.00	96.00
New Orleans	40.00	20.00	85.00	145.00	42.50	102.50
Orlando, Florida	40.00	10.00	70.00	120.00	45.00	95.00
Houston	40.00	40.00	100.00	180.00	50.00	130.00
Las Vegas	45.00	20.00	89.00	154.00	44.50	109.50
Los Ángeles	45.00	27.00	160.00	232.00	80.00	152.00
San Francisco	45.00	25.00	167.00	237.00	83.50	153.50
Seattle	30.00	40.00	80.00	150.00	50.00	120.00
Washington	45.00	27.00	64.00	136.00	32.00	104.00
New York	50.00	40.00	113.00	203.00	56.50	146.50
Denver	45.00	27.00	145.00	217.00	75.00	147.00
Toronto	50.00	27.00	62.00	139.00	31.00	108.00
Montreal	50.00	27.00	62.00	139.00	31.00	108.00
México	45.00	20.00	55.00	120.00	35.00	100.00
Cancún	45.00	20.00	66.00	131.00	33.00	98.00

Guadalajara	45.00	20.00	66.00	131.00	33.00	98.00
Monterrey	45.00	20.00	66.00	131.00	33.00	98.00
Puerto Vallarta	45.00	20.00	66.00	131.00	33.00	98.00
Europa	65.00	35.00	100.00	200.00	60.00	160.00

La tabla de viáticos aquí establecida podrá ser modificada en cualquier momento por la empresa. Esta modificación no desmejorará los viáticos establecidos en esta cláusula.

El Sitecmap podrá solicitar a la empresa la revisión de los viáticos.

Cláusula 74 - Licencia FAA

La empresa hará un aumento de salario de cien balboas con 00/100 (B/.100.00) mensuales a los mecánicos, que durante la vigencia de la presente convención colectiva obtengan la licencia FAA (Federal Aviation Administration).

Cláusula 75 - Salario durante conflictos

La empresa no menoscabará el salario a los directivos sindicales cuando estos tengan que acudir ante las Autoridades de Trabajo, previa notificación escrita a la empresa, para solucionar conflictos laborales ya sea individual o colectivo de los trabajadores afiliados al Sitecmap, siempre y cuando no exceda de más de dos (2) directivos sindicales.

Cuando el trabajador acuda a las autoridades de trabajo, se compromete a entregar a la empresa la constancia de la asistencia ante la Autoridad de Trabajo mencionada.

Cláusula 76 - Donación a Sitecmap

La empresa concederá a Sitecmap, una suma anual como contribución social, por la suma de doce mil balboas con 00/100 (B/12,000.00), pagaderos en junio del 2022, junio del 2023, junio del 2024 y junio del 2025.

PARAGRAFO: La empresa entregará al Sitecmap, un pago único de doce mil balboas (B/12,000.00) a la firma de la presente convención colectiva.

Cláusula 77 - Pasaportes, visas y licencias

En caso de que la empresa solicite que uno de sus trabajadores realice un viaje, y en ese momento el trabajador carezca de pasaporte o éste estuviese vencido, la empresa le pagará el cien por ciento (100%) del valor del mismo, salvo que se trate de trabajadores que al momento de su contratación se les exija el pasaporte vigente como condición de trabajo. En este último caso la empresa pagará el cien por ciento (100%) del valor de la renovación del pasaporte.

En caso de que la empresa requiera que uno de sus trabajadores realice un viaje a un país que requiera de visa de entrada, y el trabajador no posea visa vigente en ese momento para ingresar al país de destino, o teniéndola esté próxima a expirar y el país de destino lo exija, la empresa asumirá el costo de la visa correspondiente.

En los casos en que la empresa requiera que un trabajador posea licencia de conducir y su labor habitual no incluya conducir, la empresa otorgará el tiempo necesario para que el trabajador realice los exámenes y trámites necesarios para obtener o renovar dicha licencia. Este tiempo dentro de su jornada de trabajo será remunerado. En estos casos, la empresa cubrirá el cien por ciento (100%) de los costos incurridos para la obtención de la licencia de conducir.

Queda entendido que la renovación de las licencias se debe realizar antes del vencimiento de la misma.

Cláusula 78 - Impresión del convenio

La empresa conviene en entregar a Sitecmap trescientos (300) ejemplares de la presente convención colectiva dentro de un plazo de hasta sesenta (60) días, contados a partir de la firma de la presente convención colectiva.

Cláusula 79 - Duración de la convención

La presente convención colectiva tendrá una duración de cuatro (4) años, la cual tiene vigencia del primero de junio de 2022 al primero de junio de 2026.