REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA
TITULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. El presente reglamento tiene por objeto regular las relaciones laborales entre la Universidad Internacional de Ciencia y Tecnología y sus Colaboradores estableciendo deberes, derechos, prohibiciones y disposiciones sobre la administración del personal Colaborador, en el marco del Título III, Capítulo 3 de la Constitución y el Código de Trabajo de la República de Panamá.

Parágrafo único. *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 servicio. (**Artículo 181 del Código de Trabajo de la República de Panamá**).*

Artículo 2. La Universidad Internacional de Ciencia y Tecnología en base a lo mencionado en el Artículo 1 de este reglamento, es una sociedad anónima debidamente inscrita a la Ficha 820923 Documento 2514781 D.V. 49 de la Sección Mercantil del Registro Público de Panamá, a quien en lo sucesivo se le denominará EL EMPLEADOR.

Parágrafo único: *El personal administrativo el cual se le denominará EL COLABORADOR forma parte de la relación laboral entre EL EMPLEADOR.*

Artículo 3. Para comprender el contenido del Reglamento se detallarán algunos conceptos:

1. **Empleador:** Persona Jurídica denominada Universidad Internacional de Ciencia y Tecnología.
2. **Colaborador:** Persona Natural que mediante un contrato individual presta un servicio a la Universidad Internacional de Ciencia y Tecnología.
3. **Contrato Individual:** 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. (**Artículo 62 del Código de Trabajo de la República de Panamá**).
4. **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. (**Artículo 62 del Código de Trabajo de la República de Panamá**).
5. **Representante del Empleador:** Son representantes del empleador El Rector (a), el Vicerrector (a) Académico y el Vicerrector (a) Administrativo.

6. **Jornada de trabajo:** es todo el tiempo que el trabajador no pueda utilizar libremente por estar a disponibilidad del empleador. (**Artículo 33 del Código de Trabajo de la República de Panamá**).
7. **Salario:** 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 de la República de Panamá**).
8. **Riesgos Profesionales:** son los accidentes y las enfermedades a que están expuestos los trabajadores a causa de las labores que ejecutan por cuenta de un empleador. (**Artículo 291 del Código de Trabajo de la República de Panamá**).
9. **Comité de Empresa:** Unidad de la Universidad que se dedicará a los asuntos relativos a la producción, productividad, mejoramiento y capacitación de los Colaboradores y otros asuntos similares. La creación de este Comité es para empresas que tengan veinte o más Colaboradores, de acuerdo con lo estipula el Artículo 186 del Código de Trabajo. Es un ente conciliador entre el Empleador y el Colaborador.

Artículo 4. El Rector de la Universidad Internacional de Ciencia y Tecnología es el responsable de velar por la correcta aplicación del presente Reglamento.

Parágrafo único. *Para tal efecto delegará en el Vicerrector Administrativo, la autoridad necesaria y suficiente para su uso y aplicación.*

Artículo 5. El presente Reglamento será aplicado a todo Colaborador de la institución que preste sus servicios a tiempo completo o eventual.

Parágrafo único. *Este reglamento no es aplicado a personal contratado por servicios profesionales*

Artículo 6. Todo colaborador de la Universidad Internacional de Ciencia y Tecnología tiene la obligación de conocer todas las disposiciones del siguiente reglamento y no podrá aducir su desconocimiento.

Parágrafo único: *Las autoridades de la Universidad Internacional de Ciencia y Tecnología, son responsables por la difusión y conocimiento del reglamento.*

TITULO II
DE LOS COLABORADORES DE UNICyT

Artículo 7. El colaborador de la Universidad Internacional de Ciencia y Tecnología es toda persona que, en virtud de un nombramiento oficial, ocupa un puesto dentro de la estructura interna de la Institución.

Artículo 8. Toda persona puede ocupar un cargo en la Universidad, siempre y cuando cumpla con los siguientes requisitos:
1. Cumplir con las especificaciones del cargo; y
2. Someterse al proceso de selección de personal de la Universidad.

Artículo 9. Está prohibido contratar a las personas que tengan sentencia por la comisión de delitos contra las personas, industria o el patrimonio.

Artículo 10. Se pierde la condición de colaborador de la Universidad Internacional de Ciencia y Tecnología por las siguientes causas:
1. Retiro voluntario;
2. Jubilación;
3. Destitución;
4. Incapacidad Física Calificada;
5. Retiro Forzoso;
6. Conclusión o recisión del contrato, y
7. Fallecimiento

TITULO III
DE LA SOLICITUD DE EMPLEO Y DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Artículo 11. Toda persona que aspire a una posición en la Universidad deberá llenar una solicitud de empleo, la cual especifica lo siguiente:
1. Nombre completo;
2. Sexo, nacionalidad, cédula y seguro social;
3. Domicilio actual;
4. Edad, lugar y fecha de nacimiento;
5. Estado civil, si está casado (a) especificar el nombre del conyugue;
6. Personas que dependen económicamente;
7. Si ha tenido empleos anteriores especificar nombre completo de su jefe inmediato, cargo que ocupó, tiempo que laboró y razones por las que no continuó.

Artículo 12. Toda solicitud de empleo debe estar acompañada de la siguiente información:
1. Dos fotos tamaño carnet;
2. Certificado de Salud Físico y Mental;
3. Récord Policivo;
4. Permiso laboral si es extranjero;
5. Hoja de vida completa;
6. Copia de los diplomas y certificados de cursos obtenidos;

Artículo 13. Se considerará como falta grave que el Colaborador haya llenado la solicitud con información falsa.

Artículo 14. El Empleador está obligado a formalizar la actividad laboral de la persona seleccionada, a través de un Contrato Individual, el cual se presentará en

tres ejemplares del mismo tenor y efecto, de los cuales conservará uno cada parte contratante, y uno será remitido a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL). (**Artículo 67 del Código de Trabajo de la República de Panamá**)

Artículo 15. El Código Laboral de la República de Panamá en su Artículo 68, el contrato escrito de trabajo contendrá lo siguiente:

1. Nombre, nacionalidad, edad, 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 de las que dependan de él.
3. Determinación especifica 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.
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 16. El Artículo 73 del Código Laboral de la República de Panamá establece que los contratos de trabajo podrán celebrase por tiempo indefinido, por tiempo definido o por obra determinada.

Parágrafo único: *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 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. (**Artículo 78 del Código de Trabajo de la República de Panamá**)*

Artículo 17. De conformidad con el Artículo 79 del Código de Trabajo de la República de Panamá el Trabajo permanente, efectivo o de planta es aquel que constituye una ocupación de necesidad permanente en la empresa o establecimiento y que tiene por objeto actividades normales y uniformes del empleador, y corresponde al contrato por tiempo indefinido.

TITULO IV
DE LA JORNADA LABORAL

Artículo 18. La semana laboral de la Universidad Internacional de Ciencia y Tecnología será de lunes a sábado, en horario de 6:00 a.m. hasta las 10:30 p.m.
El horario laboral de tiempo completo será el siguiente, cumpliendo las ocho (8) horas de trabajo y las reglamentadas por el Código Laboral en cuanto a las horas de descanso:

Horario de Entrada	Horario de Descanso	Horario de Salida
6:00 a.m.	11:00 a.m. a 11:30 m.d.	3:00 p.m.
7:00 a.m.	12:00 m.d. a 12:30 m.d.	4:00 p.m.
8:00 a.m.	12:00 m.d. a 12:30 m.d.	5:00 p.m.
9:00 a.m.	1:00 p.m. a 1:30 p.m.	6:00 p.m.
10:00 a.m.	2:00 p.m. a 2:30 p.m.	7:00 p.m.
1:00 p.m.	6:00 p.m. a 6:30 p.m.	9:00 p.m.
2:00 p.m.	7:00 p.m. a 7:30 p.m.	10:00 p.m.
2:30 p.m.	7:30 p.m. a 8:00 p.m.	10:30 p.m.

Parágrafo único: *Todo empleador está obligado a conceder a sus trabajadores el período de descanso normal que necesiten para reponer sus fuerzas. La jornada de trabajo tendrá períodos de descanso, no menores de media hora ni mayores de dos horas. (**Artículo 39 del Código Laboral de la República de Panamá**).*

Artículo 19. El Colaborador que tenga que laborar horas extras a su horario de trabajo regular, deberá llenar un Formulario de Horas Extras, el cual debe ser firmado por la autoridad que haya requerido de este tiempo por razones de fuerza mayor. Este Formulario debe ser enviado a la Coordinación de Recursos Humanos de la Universidad.

Artículo 20. El Empleador podrá llevar la asistencia de sus Colaboradores por medio de un reloj de asistencia. Todo Colaborador debe marcar la hora de entrada y salida de su jornada laboral.

1. El Colaborador debe marcar el reloj de asistencia en la hora convenida.
2. El Colaborador debe presentarse puntualmente a su lugar de trabajo. Si el Colaborador se presenta a su lugar de trabajo con tardanza por motivos de fuerza mayor, deberá notificarle a su jefe inmediato el motivo de esta.

Artículo 21. El Colaborador que se ausente por fuerza mayor a sus obligaciones laborales deberá informarle a su jefe inmediato y presentar evidencia que sustente la ausencia.

Parágrafo primero. *En caso de enfermedad el Colaborador deberá entregar certificado médico a su jefe inmediato, que indique los días de incapacidad y el tipo de enfermedad.*

Parágrafo segundo. *El Colaborador contará con dos días después de su reintegro para presentar el certificado médico u otra evidencia que sustente su ausencia justificada.*

Parágrafo tercero. *El jefe inmediato deberá tramitar toda la información que aporte el Colaborador por motivo de ausencia a la Coordinación de Recursos Humanos de la Universidad.*

TITULO V
DE LOS SALARIOS

Artículo 22. El Salario será consensuado entre El Empleador y El Colaborador de acuerdo con la cantidad y calidad de las responsabilidades laborales acordadas, en todo caso el salario no podrá ser mínimo al legal establecido por ley.

Parágrafo único: *El salario a devengar por el Colaborador deberá constar en su contrato individual y la forma de pago.*

Artículo 23. El salario de los Colaboradores se podrá pagar mediante el sistema de acreditación, transferencia bancaria y por cheque.

Parágrafo único. *El Empleador podrá considerar pagar en efectivo a los Colaboradores si así lo considerase.*

Artículo 24. Los pagos de los Colaboradores se realizarán por quincena los 15 y 30 de cada mes. Se podrá adelantar el pago si la fecha concordase con día de duelo, fiesta o domingo.

Artículo 25. El Empleador podrá descontar del salario del Colaborador las tardanzas o ausencias injustificadas que tuviese.

Artículo 26. El Empleador podrá realizar las retenciones y descuentos respectivos que contempla el Artículo 161 del Código Laboral de la República de Panamá.

Parágrafo único: *Los descuentos se realizarán la quincena siguiente después de haber recibido la orden correspondiente. De igual forma funciona cuando se descontinúa el descuento.*

TITULO VI
DEL TRABAJO DE LAS MUJERES Y LOS MENORES DE EDAD

Artículo 27. La Colaboradora que se encuentre en estado de gravidez presentará al empleador la constancia de la fecha probable de nacimiento, con el propósito de determinar la fecha de descanso forzoso retribuido. (**Artículo 108 del Código Laboral de la República de Panamá**)

Artículo 28. Según el Artículo 116 del Código de Trabajo de la República de Panamá, las Colaboradoras en estado de gravidez no podrán laborar jornadas extraordinarias.

Artículo 29. El Empleador no contratará a menores que no hayan cumplido los catorce años de edad y menores hasta de quince años que no hayan completado la instrucción primaria (**Artículo 117 del Código Laboral de la República de Panamá**).

Artículo 30. Las Colaboradoras que se encuentren en estado de gravidez y los menores de edad que contrate la Universidad no ejercerán labores que atenten contra su vida o salud.

TITULO VII
DE LA SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 31. El Empleador tiene el compromiso de aplicar todas las medidas necesarias para proteger la vida y salud de sus Colaboradores, ofreciendo un lugar de trabajo con las condiciones mínimas.
Las medidas que tome el Empleador para reducir los riesgos profesionales de su Colaboradores en sus lugares de trabajo deben ser concordantes con las normas que sobre el particular establezcan el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, la Caja de Seguro Social y cualquier otro organismo competente. (**Artículo 282 del Código Laboral de la República de Panamá**).

Artículo 31. De conformidad con el Artículo 283 del Código de Trabajo de la República de Panamá, 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.

9. Que las sustancias peligrosas sean almacenadas en condiciones de seguridad, y la salud de los trabajadores en los lugares de trabajo.

Artículo 32. El Artículo 286 del Código Laboral de la República de Panamá indica que el Empleador le corresponde informarles a sus Colaboradores todo lo referente a la protección de la maquinaria y los instruirá sobre los peligros que pueda generar la utilización de las máquinas y las precauciones que deben observar.

Parágrafo único. *Deberá colocar los dispositivos de producción para que puedan ser utilizados, y los trabajadores estarán obligados a cuidar y observar lo establecido sobre los dispositivos de protección que tenga la maquinaria. (**Artículo 286 del Código Laboral de la República de Panamá**).*

Artículo 33. Los Colaboradores de la Universidad Internacional de Ciencia y Tecnología están obligados a cumplir con todas las medidas de seguridad e higiene que las autoridades dispongan. De igual forma deben tener conocimiento de las medidas de seguridad e higiene, con el fin de evitar Riesgos Profesionales futuros.

Artículo 34. El Colaborador que sufra algún riesgo profesional en su lugar de trabajo deberá comunicarlo de inmediato al Empleador o a su jefe inmediato.

Artículo 35. El Artículo 300 del Código Laboral de la República de Panamá establece que el empleador es responsable por los riesgos profesionales ocurridos a sus trabajadores.

Parágrafo único: *Se presumen accidentes de trabajo las lesiones corporales que el trabajador sufra mientras esté prestando sus servicios y enfermedades profesionales, la enfermedad que sobrevenga a un trabajador como consecuencia de la clase de trabajo que desempeña. (**Artículo 300 del Código Laboral de la República de Panamá**).*

TITULO VIII
DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DEL COLABORADOR

CAPITULO I
DE LAS OBLIGACIONES

Artículo 36. De conformidad con el Artículo 126 del Código de Trabajo de la República de Panamá las obligaciones del Colaborador para con el Empleador son las siguientes:

1. Realizar personalmente el trabajo convenido con la intensidad, cuidado y eficiencia, que sean compatibles con sus fuerzas, aptitudes, preparación y destreza, en el tiempo y lugar estipulado.

2. Acatar las órdenes e instrucciones del empleador, o de su representante, de acuerdo con las estipulaciones del contrato.

3. Abstenerse de revelar a terceros, salvo autorización expresa, los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurran 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 peligren 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 lo ordena así el empleador o las autoridades competentes, a un reconocimiento médico para comprobar que no padece enfermedad transmisible contagiosa, que no consume drogas prohibidas por la ley, ni sufre trastorno psíquico que pudieran poner en peligro la seguridad de sus compañeros o los equipos e instalaciones del empleador.
10. Dar aviso inmediato al empleador o a sus representantes, de cualquier hecho o circunstancia que 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.
12. Acudir a los centros de rehabilitación que, de común acuerdo, les indiquen el empleador y el sindicato para ser atendidos por enfermedades transmisibles o contagiosas, o por las 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.

Parágrafo único. *El Empleador considerará las obligaciones descritas en los numerales anteriores y adicionará otras obligaciones al Colaborador.*

1. *El Colaborador que se ausente de su lugar de trabajo por causas justificadas de enfermedad, deberá entregar su respectivo Certificado Médico. Si por algún motivo no presenta el mismo, deberá presentar su justificación de ausencia por otro medio idóneo.*
2. *Los Colaboradores deberán cumplir con su horario de trabajo establecido de común acuerdo en el contrato individual. Deberán estar puntualmente a la hora de entrada en su lugar de trabajo convenido en el contrato individual.*
3. *Los Colaboradores utilizarán de forma correcta el uniforme que el Empleador les asigne. No podrá realizar cambios al uniforme.*

CAPITULO II
DE LAS PROHIBICIONES

Artículo 37. Son prohibiciones al Colaborador las estipuladas en el Artículo 127 del Código de Trabajo de la República de Panamá:

1. Ejecutar actos que pongan en peligro la seguridad propia, la de sus compañeros de trabajo, o de terceras personas, así como la de los establecimientos, locales, talleres, o lugares donde trabajen.
2. Faltar al trabajo sin justa causa o sin permiso del empleador.
3. Tomar de los talleres, fábricas o de sus dependencias, materiales, artículos de programación informática, útiles de trabajo, materias primas o elaboradas, equipos u otras propiedades del empleador, sin la autorización de éste o sus representantes.
4. Presentarse al trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia de drogas prohibidas por la ley.
5. Presentarse al lugar de trabajo sin informarle al empleador sobre el uso de medicamentos, recetados por un facultativo, con la advertencia de que puedan producir somnolencia o afectar su coordinación motora.
6. 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.
7. Portar armas durante las horas de trabajo. Se exceptúan las punzantes o punzocortantes que formen parte de las herramientas o útiles autorizados por el empleador y las que porten los trabajadores encargados de la seguridad, para quienes sus respectivos empleadores hayan obtenido permiso especial de las autoridades competentes.
8. Efectuar colectas no autorizadas por el empleador y promover o vender boletos de rifas y loterías dentro del establecimiento, local o lugar de trabajo y en horas laborables.
9. Suspender sus labores sin causa justificada o sin permiso del empleador, aun cuando permanezca en su puesto, siempre que tal suspensión no se deba a huelga.
10. Alterar, trastocar o dañar, en cualesquiera forma, los datos, artículos de programación informática, los archivos de soporte, los ordenadores o accesorios de informática.
11. Laborar para otro empleador durante las vacaciones, períodos de incapacidad, o cualquier licencia remunerada.

12. Realizar actos de acoso sexual.

Parágrafo único. *El Empleador considera otras prohibiciones que no se mencionan en el Código de Trabajo, que son de importancia para la Universidad.*

1. *Presentarse a su jornada laboral en estado de embriaguez o bajo los efectos de cualquier sustancia ilícita.*
2. *Fumar en las áreas prohibidas por la Universidad.*
3. *Realizar venta de lotería y de rifas en las instalaciones de la Universidad.*
4. *Realizar colectas en nombre de la Universidad, sin autorización previa del Empleador.*
5. *Ingerir alimentos o bebidas alcohólicas en horas laborables. Los alimentos deben ser consumidos en la hora de descanso en la Cafetería de la Universidad. Si el Colaborador por temas de salud requiere ingerir algún alimento durante la hora laboral lo deberá comunicar previamente al Empleador o a su jefe inmediato.*
6. *Realizar cualquier tipo de proselitismo político en horas laborables y en las instalaciones de la Universidad.*
7. *Realizar actividades laborables que no sean propias de las funciones asignadas por el Empleador o Jefe inmediato.*
8. *Dormirse en el puesto de trabajo u otro lugar de la Universidad en horas laborables.*
9. *Utilizar los vehículos del Empleador en días y horas no laborables.*
10. *Recibir cualquier tipo de beneficio por los servicios prestados como parte de sus funciones de Colaborador de la Universidad.*
11. *Realizar actividades en calidad de prestamistas en su lugar de trabajo y en la Universidad.*
12. *Tener cualquier tipo de conducta conflictiva que genere gritos e improperios con sus compañeros, autoridades o jefe inmediato.*
13. *Realizar cambios a cualquier documento, procedimiento, reglamento y norma de la Universidad sin autorización previa del Empleador o Jefe inmediato.*
14. *Utilizar el nombre de la Universidad para cualquier tipo de actividad personal.*

TITULO IX
DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DEL EMPLEADOR

CAPITULO I
DE LAS OBLIGACIONES

Artículo 38. Atendiendo a las disposiciones del Artículo 128 del Código de Trabajo de la República de Panamá, las obligaciones del empleador son 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 de este Código.
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 Bienestar Social.
12. Suministrar al trabajador habitación higiénica y alimentación sana y suficiente en el caso de que se haya obligado a hospedarle y alimentarle.
13. Preferir, en igualdad de circunstancias, de eficiencia e idoneidad, a los trabajadores de mayor antigüedad, a los panameños respecto de quienes no lo sean, y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén. Esta norma se aplicará en todo caso de vacantes permanentes o transitorias o de ascensos, en la empresa y se entenderá sin perjuicio de lo pactado en una convención colectiva.
14. Expedir en papel común y gratuitamente al trabajador, cuantas veces tenga necesidad, durante y a la terminación de la relación, un certificado en que conste el tiempo de servicio, la clase de trabajo o servicios prestados y el salario percibido.
15. Acordar con el comité de empresa donde éste funcione, según sea el caso, el procedimiento de formalización de quejas por parte de los trabajadores.

Parágrafo único. *El Empleador determinará otras obligaciones para con el Colaborador de importancia para la Universidad.*

1. Desarrollar programas de salud, culturales y deportivos con el fin de estimular al Colaborador.
2. Hacer efectivo los descuentos de los salarios ordenados o permitidos por ley.
3. Ofrecer seguridad a la vida y bienes de los Colaboradores.

4. *Otorgar el permiso remunerado por jornada parcial que, por causa justificada, como cita médica personal o de algunos de sus hijos, el Colaborador le haya solicitado previamente al Empleador.*
5. *Establecer los mecanismos confiables para indagar en los casos de acoso sexual u otros que presente el Colaborador.*

CAPITULO II
DE LAS PROHIBICIONES

Artículo 39. De Conformidad con el Artículo 138 del Código de Trabajo de la República de Panamá establece las siguientes prohibiciones 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.
4. Obligar a los trabajadores, ya sea por coacción o por cualquier otro medio, o constreñirlos, para que se afilien o no a un determinado sindicato o influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas.
5. Obligar a los trabajadores, por cualquier medio, a retirarse del sindicato u organización social a que pertenezcan o a que voten por determinada candidatura en las elecciones de directivos sindicales.
6. Retener, por su sola voluntad, las herramientas u objetos del trabajador, ya sea como indemnización, garantía o a cualquier otro título.
7. Hacer colectas o suscripciones entre los trabajadores.
8. Portar armas en los lugares de trabajo, excepto en los casos en que estén facultados para portarlas por la autoridad competente.
9. Dirigir los trabajos en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas prohibidas por la ley.
10. Ejecutar cualquier{´¿r acto que restrinja los derechos del trabajo.
11. Imponer a los trabajadores sanciones que no estén previstas en la ley o los reglamentos internos de trabajo vigentes.
12. Establecer listas negras, índices o prácticas que puedan restringir las posibilidades de colocación a los trabajadores o afectar su reputación.
13. Exigir la realización de trabajos que pongan en peligro la salud o la vida de los trabajadores.
14. Deducir del salario de sus trabajadores alguna parte para beneficio propio o para cubrir el pago de vacaciones o cualquier otra prestación o efectuar cualquier otra deducción no autorizada.
15. Realizar actos de acoso sexual.

TITULO X
DEL COMITÉ DE EMPRESA

Artículo 40. De conformidad con el Artículo 186 del Código de Trabajo de la República de Panamá, en todo centro de trabajo, empresa o establecimiento, que ocupe a veinte o más trabajadores, funcionará un comité de empresa, constituido de modo paritario, por dos representantes del empleador y dos trabajadores sindicalizados, designados anualmente por el sindicato respectivo.

Parágrafo único: *Donde no exista sindicato, los trabajadores no organizados elegirán a sus representantes. (**Artículo 186 del Código Laboral de la República de Panamá**).*

Artículo 41. 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 Colaborador o del Empleador. (**Artículo 186 del Código Laboral de la República de Panamá**).

Artículo 42. Según el Artículo 187 del Código de Trabajo de la República de Panamá 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.

Parágrafo único: *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. (**Artículo 187 del Código Laboral de la República de Panamá**).*

TITULO XI
DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS Y DESPIDOS

Artículo 43. El Empleador tiene derecho a sancionar a todo Colaborador que incumpla con las obligaciones dispuestas.

Parágrafo único: *De conformidad con el Artículo 132 del Código de Trabajo de la República de Panamá, el 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.*

Artículo 44. Previa aplicación de la sanción por parte del Empleador es importante que el Colaborador presente sus descargos y sea escuchado. El Colaborador durante sus descargos puede ser acompañado por una persona que lo asesore.

Artículo 45. El Empleador aplicará las siguientes sanciones disciplinarias:
1. Amonestación verbal
2. Amonestación por escrito
3. Suspensión del Colaborador por dos (2) días sin derecho a salario.

4. Despido de acuerdo con el Acápite A del Artículo 213 del Código de Trabajo de la República de Panamá

Parágrafo único: *Al Colaborador no se le aplicará dos sanciones disciplinarias por la misma falta.*

Artículo 46. De conformidad con el Artículo 185, numeral cuatro (4) del Código de Trabajo de la República de Panamá el Empleador podrá realizar descuentos de los salarios de sus trabajadores, con motivo de tardanzas o ausencias injustificadas, pero limitados al tiempo efectivo a que correspondan las tardanzas y ausencias.

Artículo 47. Por tardanza injustificada en un periodo de treinta (30) días se le aplicarán las siguientes sanciones disciplinarias:

1. El Colaborador que por primera vez tenga una tardanza de hasta 15 minutos se le aplicará una amonestación verbal, y si fuere mayor de los 15 minutos se le aplicará una amonestación por escrito.
2. El Colaborador que por segunda vez tenga una tardanza hasta de una (1) hora se le aplicará una amonestación por escrito, y si fuere más de una hora se le descontará el salario de un día.
3. El Colaborador que por tercera vez infrinja en una tardanza no importa el tiempo, se le aplicará la sanción disciplinaria de suspensión por un (1) día de trabajo y sin derecho al salario de ese día.
4. El Colaborador que por cuarta vez infrinja en una tardanza no importa el tiempo, se le aplicará la sanción disciplinaria de suspensión por dos (2) días de trabajo y sin derecho a salario por esos días.

Parágrafo único. *Se entiende por Tardanza en la Universidad Internacional de Ciencia y Tecnología llegar al lugar de trabajo con cinco (5) minutos o más de atraso.*

Artículo 48. El Empleador sin perjuicio de aplicar el Artículo 213, Acápite A, Numeral 11 del Código de Trabajo de la República de Panamá al Colaborador establecerá sanciones por ausencia o abandono injustificado dentro de periodo de 30 días.

Artículo 49. Por ausencia o abandono injustificado del lugar de trabajo en un periodo de treinta (30) días se le aplicarán las siguientes sanciones disciplinarias:

1. El Colaborador que por primera vez se ausente se le amonestará por escrito.
2. El Colaborador que por segunda vez se ausente se le amonestará con suspensión por dos días sin derecho a salario por ese tiempo.
3. El Empleador procederá a dar por terminada la relación de trabajo con el Colaborador si las ausencias injustificadas o abandono del trabajo sin permiso caigan en lo señalado en el Numeral 11 y 12 del Artículo 213, Acápite A del Código de Trabajo de la República de Panamá.

Artículo 50. Los Colaboradores deberán llenar el Formulario por Ausencia Justificada, ajuntando las evidencias que la sustenten para el debido control del Empleador.

Artículo 51. El Empleador considera ausencias justificadas, también a las ocasionadas por enfermedad, las siguientes acciones:

1. Duelo por deceso de madre, padre, hijo (a) o conyugue cinco días laborables;
2. Duelo por deceso de hermano (a), abuelos o nietos dos días laborables;
3. Duelo por deceso de tío, sobrino, suegro, yerno o nuera un día laborable;
4. Por casamiento, hasta tres días laborables, y
5. Las que por situaciones especiales así lo demostrasen.

TITULO XII
DE LAS VACACIONES

Artículo 52. Lo citado en el Artículo 52 del Código de Trabajo de la República de Panamá indica que todo trabajador tiene derecho a un descanso anual remunerado.

Parágrafo único. *El derecho a vacaciones existe, aunque el contrato no exija trabajar todas las horas de las jornadas ordinarias o todos los días de las semanas. (**Artículo 53 del Código Laboral de la República de Panamá**).*

Artículo 53. La Universidad acatará todas las disposiciones que el Código de Trabajo de la República de Panamá determine en cuanto a las vacaciones de los Colaboradores.

TITULO XIII
DISPOSICIONES FINALES

Artículo 54. El presente reglamento será dado a conocer a todos los miembros de la Comunidad Universitaria de la Universidad Internacional de Ciencia y Tecnología. La ignorancia de este reglamento establecido por la Universidad no será excusa para su incumplimiento.

Artículo 55. Las modificaciones que hubiere que realizar al Reglamento, serán aprobadas mediante Consejo Superior.

Aprobado por el Consejo Superior de la Universidad Internacional de Ciencia y Tecnología en Sesión Ordinaria 2017-CS-AO1 realizada el veintiséis (26) de enero de dos mil diecisiete (2017).

Dado, firmado y sellado en Panamá, en la Sala de Reuniones de la Universidad Internacional de Ciencia y Tecnología, lugar donde celebra sus sesiones el Consejo Superior.

FIRMADO:

WILLIAM COROMOTO NÚÑEZ ALARCÓN
PRESIDENTE DEL CONSEJO SUPERIOR