

## ACUERDO

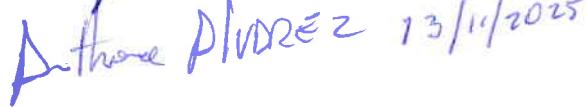
### CLÁUSULA No. 2: RECONOCIMIENTO A LA EMPRESA

EL SINDICATO reconoce y acepta que LA EMPRESA tiene la libre dirección y administración de la totalidad de sus actividades, sin otras limitaciones que las establecidas en la Constitución Nacional, la Convención Colectiva, el Código de Trabajo, las Leyes Laborales de la República de Panamá y el Reglamento Interno de Trabajo.

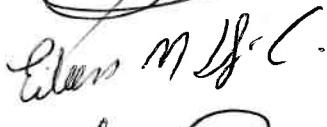
Panamá, 13 de noviembre de 2025.

POR EL SINDICATO

  
Roberto Espinoza P.  
13/11/2025

  
Paula Diaz C. 13-11-25  
  
Roxana Amador 13/11/2025  
  
Anthony Alvarez 13/11/2025

POR LA EMPRESA

  
Juan Carlos Lopez  
  
Elias M. J. C.  
  
Paula Diaz

## ACUERDO

### CLÁUSULA No. 3: RECONOCIMIENTO AL SINDICATO

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

Panamá, 13 de noviembre de 2025.

POR EL SINDICATO

Rogelio Amador  
13/11/2025

Roberto Espino P. 13/11/2025

David A. Díaz C. 13-11-25

Anthony Dubréz 13/11/25

POR LA EMPRESA

A. S.  
Alvaro Soto  
S. J.  
Eduardo M. U.  
Domingo D.

## ACUERDO

### CLÁUSULA No. 10: ALTERACIÓN DE LA ESTRUCTURA JURÍDICA O ECONÓMICA DE LA EMPRESA (No. 5 EN LA CONVENCIÓN VIGENTE)

Toda alteración en la estructura jurídica o económica de LA EMPRESA, o la sustitución del empleador, se actuará conforme a lo que se establece en el artículo 14 del Código de Trabajo, de forma descriptiva así, además de lo contenido en los artículos 89 y 90 del precitado Código:

1. La alteración o la sustitución no afectarán las relaciones de trabajo existentes, en perjuicio de los trabajadores.
2. Sin perjuicio de la responsabilidad legal entre ambos, conforme al derecho común, en todo caso el empleador sustituido será solidariamente responsable con el nuevo empleador, por las obligaciones derivadas de los contratos o de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de un año, contado a partir de la fecha de notificación a que se refiere el ordinal siguiente. Concluido este plazo, la responsabilidad subsistirá únicamente para el nuevo empleador.
3. La sustitución debe notificarse por escrito a los trabajadores y al Sindicato, a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes a la fecha de la sustitución.
4. La inexistencia de la notificación mantendrá la responsabilidad solidaria de los empleadores hasta tanto se haga la notificación correspondiente.
5. En ningún caso afectarán los derechos y acciones de los trabajadores, ni alterarán la unidad del empleador, el fraccionamiento económico de la empresa en la que presten sus servicios, ni los contratos, arreglos o combinaciones comerciales que tiendan a disminuir o distribuir las responsabilidades del empleador.
6. Cuando el patrimonio de la empresa haya sido transferido a un tercero por acto arbitrario, judicial o de otra naturaleza, que haya sido posteriormente declarado ilegal o inconstitucional, no se causará continuidad de empresa, ni sustitución de empleador y el beneficiario de dicho acto será el único responsable por las consecuencias jurídicas derivadas de los actos, contratos o de la Ley, que tuvieron lugar entre la fecha en que se transfirió el patrimonio y la fecha en que éste haya sido restituído a su legítimo dueño, salvo en caso de simulación o fraude en beneficio de quien traspasó dicho patrimonio.

El beneficiario del acto arbitrario responderá a la satisfacción de los pasivos causados durante el periodo correspondiente con el patrimonio por él adquirido o producidos luego del inicio de su gestión y con lo de sus accionistas y directores, si los hubiere, solidariamente.

Panamá, 13 de noviembre de 2025.

POR EL SINDICATO

Rogelio Amieva 13/11/2025  
Robert Pérez P 13/11/2025  
David Díaz C. 13-11-25  
Anthony Alvarez 13/11/25

POR LA EMPRESA

Eugenio M. Díaz  
Luisa Gómez  
Yenny Soto

## ACUERDO

### CLÁUSULA No. 12: NORMAS APLICABLES A LA RELACIÓN DE TRABAJO (No. 7 EN LA CONVENCIÓN VIGENTE)

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

La Constitución Política de la República de Panamá, Los Convenios Internacionales ratificados por la República de Panamá, Código de Trabajo, la Convención Colectiva de Trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 5 del Código de Trabajo, los casos no previstos en dicho código se resolverán de acuerdo con los principios generales del Derecho del Trabajo, las normas de este código que regulan casos o materias semejantes, la equidad y la costumbre.

Las estipulaciones de esta Convención se considerarán incorporadas a los contratos individuales de trabajo de los trabajadores a quienes se aplica esta Convención Colectiva de Trabajo, durante el término de duración de la misma. En caso de conflicto o duda sobre la aplicación o interpretación de las disposiciones de trabajo legales, convencionales o reglamentarias, prevalecerá la disposición o la interpretación más favorable al trabajador.

Panamá, 13 de noviembre de 2025.

POR EL SINDICATO

Rogelio Chantik  
13/11/2025  
Ruben Alvarado P. 13/11/2025  
Silvia Diaz C. 13-11-25  
Dithoine Perez 13/11/25

POR LA EMPRESA

JL<sup>2</sup>  
Yessy Gómez  
Eileen M. Gómez  
Andrea Díaz