

## CLÁUSULA No. 14: OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LA EMPRESA

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

### A. OBLIGACIONES:

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

1. Darle ocupación efectiva al trabajador, conforme a las condiciones convenidas.
2. Pagar a los trabajadores los salarios devengados, conforme al artículo 151 del Código de Trabajo, mediante el acreditamiento electrónico u otro medio legal en quincenas, los días 14 y 29 de cada mes, así como las prestaciones e indemnizaciones correspondientes, de conformidad con las normas laborales, el contrato de trabajo y la convención colectiva. Cuando el día de pago coincida con sábado o domingo, LA EMPRESA pagará el día anterior laborable.
3. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, los cuales serán de buena calidad e idóneos para el trabajo y los repondrá tan pronto como dejen de ser eficientes.
4. Proporcionar local seguro para guardar los objetos del trabajador que deban necesariamente permanecer en el lugar donde preste el servicio, y procurar que los centros de trabajo tengan facilidades de estacionamiento.
5. Permitir y facilitar la inspección y vigilancia de las autoridades administrativas y judiciales de 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 cualquier otra que prescriban las autoridades competentes en la instalación y operación de los almacenes, talleres, oficinas y demás lugares donde deban ejecutarse los trabajos.
8. Tomar las medidas indispensables y las prescritas por las autoridades para prevenir accidentes en el uso de maquinarias, instrumentos o materiales de trabajo y enfermedades profesionales, y mantener una provisión de medicinas y útiles indispensables para la atención inmediata de los accidentes que ocurran.
9. Proveer el número suficiente de sillas o similares para los trabajadores, de acuerdo con la naturaleza del trabajo.

RK. DD Alf R.R.

DD

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 periodos de vacaciones y la remuneración percibida, de cada trabajador. Este registro estará sujeto a la inspección, en cualquier tiempo, de las autoridades del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL).
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 la convención colectiva.
14. Expedir en papel común y gratuitamente al trabajador, cuantas veces tenga necesidad, durante y a la terminación de la relación, un certificado en que conste el tiempo de servicio, la clase de trabajo o servicios prestados y el salario percibido.
15. Acordar con los representantes de EL SINDICATO o con las directivas de las organizaciones sociales, y con el Comité de Empresa donde éste funcione, según sea el caso, el procedimiento de formalización de quejas por parte de los trabajadores.
16. Conceder a los trabajadores licencias no remuneradas para el desempeño de una comisión o cargo público por un término no menor de seis (6) meses ni mayor de dos (2) años, conservando el derecho al reintegro dentro del plazo fijado, con todos los derechos derivados de sus respectivos contratos. Parágrafo: En los casos de cargos públicos de elección popular, la licencia será por el término que dure el cargo.
17. Conceder a los directivos y a los funcionarios de las organizaciones sociales licencias no remuneradas para el desempeño de una comisión sindical hasta por un término de cinco (5) años, conservando también el derecho de reintegro dentro del plazo fijado, con todos los derechos derivados de sus respectivos contratos.
18. Respetar las organizaciones sociales de trabajadores.

PD R.K. R.R.

ES

28



19. Proporcionar sin costo a las organizaciones sociales de trabajadores, si lo solicitasen, en los centros de trabajo situados a una distancia mayor de diez (10) kilómetros de una población, un local adecuado para la instalación de las oficinas de la respectiva organización.

20. Efectuar los descuentos de los salarios, ordenados o permitidos por la Ley.

21. Proporcionar al trabajador en el comprobante de pago una relación detallada que le permita verificar la exactitud de los cálculos y los pagos de los salarios ordinarios devengados y horas extraordinarias si se hubieran trabajado, incentivos a la producción o rendimiento, o con cualquier otra forma de incentivo.

Parágrafo: LA EMPRESA tendrá un plazo de un (1) año, contado a partir de la entrada en vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo para realizar las adecuaciones al sistema de planilla con el fin de poder cumplir con lo aquí pactado.

22. Cubrir las vacantes producidas en LA EMPRESA, debido a causas diferentes a la eliminación del puesto por razón de reducción del trabajo, en atención a sus necesidades.

23. Facilitar, según las circunstancias de la prestación de servicio y sin menoscabo de la ejecución del trabajo, actividades a favor de la organización social de los trabajadores en los locales de trabajo, siempre que sean de carácter sindicalista, y recreativas.

24. Dar protección material a la persona y bienes del TRABAJADOR.

25. Proporcionar a los trabajadores adecuadas condiciones de trabajo de acuerdo con las prácticas locales, el uso y la costumbre en LA EMPRESA, los adelantos técnicos, y las posibilidades económicas de LA EMPRESA.

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

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

DD R.K. all R.R.

Handwritten signature

22

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

27. Permitir que las contribuciones sindicales se recauden por los representantes sindicales autorizados para ello, en el lugar y hora de pago.
28. Desarrollar, conjuntamente con la organización de los trabajadores, o con los trabajadores donde ésta no existiera, medidas tendientes a prevenir el consumo de drogas prohibidas por la ley y el alcoholismo.
29. Suministrar gratuitamente a los trabajadores los accesorios que necesitan para el mejor desempeño de sus labores, como botas, cascos, guantes, vestimentas especiales y otros implementos similares cuando así lo exijan las necesidades de trabajo, y las disposiciones, reglamentos e instrucciones sobre higiene, sanidad y seguridad en el trabajo.  
Cuando por la naturaleza de las labores de los trabajadores necesiten uniformes especiales, el EMPLEADOR deberá suministrarlos gratuitamente.  
En cualquier otro caso en que LA EMPRESA exija a los trabajadores el uso de uniformes deberá suministrarlos y renovarlos gratuitamente, en cantidad adecuada.

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

30. Reconocer a los trabajadores los aumentos a que se hagan acreedores, de acuerdo a la Política Salarial de LA EMPRESA, que contempla lo que se pacte en la Convención Colectiva de Trabajo.

Reconocer igualmente, el Bono por Evaluación del Desempeño establecido en la presente Convención Colectiva de Trabajo, cuyo resultado será comunicado y explicado por LA EMPRESA a LOS TRABAJADORES que se hagan merecedores al mismo, cuando así lo solicite EL TRABAJADOR.

31. Reconocer el derecho de ascenso del TRABAJADOR dentro de LA EMPRESA. Para estos efectos, y en igualdad de condiciones de eficiencia e idoneidad, el trabajador de planta tendrá preferencia para llenar las vacantes que se produzcan en LA EMPRESA, respecto de trabajadores que no formen parte de LA EMPRESA.
32. Revisar cada seis (6) meses, los equipos, útiles, herramientas, instrumentos y accesorios que necesiten los trabajadores para el mejor desempeño de sus labores, al igual que el equipo de seguridad. Los equipos de seguridad para trabajos de alto riesgo deberán revisarse cada tres (3) meses. De haberse deteriorado o extraviado los aludidos implementos, deberá gestionar su reposición en forma inmediata sin costo alguno para el trabajador, a menos que

RD

R.K.

R.R.

Daniel

28



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

33. Establecer programas de capacitación para actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades técnicas del TRABAJADOR, a fin de mejorar su productividad y eficiencia.
34. Establecer programas de salud ocupacional que contemplen la realización de exámenes médicos periódicos de los trabajadores cuya actividad así lo requiera, y especialmente aquellos que realicen funciones de alto riesgo tales como: linieros, electricistas, soldadores, electromecánicos, especialistas o técnicos de protección y comunicaciones.
35. Notificar por escrito al TRABAJADOR el reemplazo y las funciones correspondientes cuando por razones del servicio EL TRABAJADOR reemplace a otro con un nivel superior o de mayor responsabilidad y enviar a su historial copia de la notificación con los datos del período reemplazado.

## **B. PROHIBICIONES:**

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

1. Despedir a los trabajadores o tomar cualquier otra represalia contra ellos, con el propósito de impedirles o como consecuencia 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 en determinados establecimientos o personas.
3. Exigir o aceptar dinero, especie o víveres de los trabajadores, como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general.
4. Obligar a los trabajadores, ya sea por coacción o por cualquier otro medio, o constreñirlos, para que se afilien o no a un determinado sindicato o influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas.
5. Obligar a los trabajadores, por cualquier medio, a retirarse de EL SINDICATO u organización social a que pertenezcan o a que voten por determinada candidatura en las elecciones de directivos y representantes sindicales.

PD R.K. 

R.R.



22

48

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 la influencia de drogas prohibidas por la Ley.
10. Ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos del TRABAJADOR.
11. Imponer a los TRABAJADORES sanciones que no estén previstas en la Ley o los reglamentos internos de trabajo vigentes.
12. Establecer listas negras, índices o prácticas que puedan restringir las posibilidades de colocación a los trabajadores o afectar su reputación.
13. Exigir la realización de trabajos que pongan en peligro la salud o la vida de los TRABAJADORES, que no sean los propios de la naturaleza de la prestación del servicio.
14. Deducir del salario de sus trabajadores alguna parte para beneficio propio o para cubrir el pago de vacaciones o cualquier otra prestación, o efectuar cualquier otra deducción no autorizada por las leyes. Es entendido que podrán hacerse deducciones pactadas en la Convención Colectiva de Trabajo, siempre que sean de aquellas previstas en la Ley.
15. Realizar actos de acoso sexual, según lo determine la Ley o la jurisprudencia de los tribunales de justicia.
16. Permitir que un trabajador labore con evidentes quebrantos de salud o en notorio mal estado, resultante de bebidas alcohólicas o drogas.
17. Dejar sin ocupación efectiva al trabajador en la actividad o función para la cual fue contratado, según lo dispone la Ley, la presente Convención Colectiva y el respectivo contrato de trabajo.
18. Obstaculizar a los representantes sindicales cuando alguno de ellos tenga que realizar una actividad propia de su cargo, en su respectivo centro de trabajo.
19. Obligar al trabajador a laborar tiempo por tiempo. Es entendido que el mecanismo de compensación de tiempo por tiempo podrá utilizarse siempre que en cada caso medie acuerdo entre el respectivo TRABAJADOR y LA EMPRESA o cuando se haya previsto en la presente Convención Colectiva de Trabajo.

FD R.K. aff.

R.R.

FD

23

20. Intervenir en los asuntos internos de EL SINDICATO o practicar discriminación contra sus miembros por el solo hecho de su afiliación a la organización sindical.

Por SITIESPA

Rogelia Amantish 10/10/2025  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
10/10/2025  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
10-10-2025

Por LA EMPRESA

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



**CLÁUSULA No.111: FACILIDADES EN LOS CENTROS DE TRABAJO**

En los centros de trabajo, siempre y cuando no afecte el normal desarrollo de las operaciones de LA EMPRESA, previa solicitud del SINDICATO con 24 horas de anticipación, LA EMPRESA facilitará el uso en horas laborables diurnas, de un área disponible en la cual el representante sindical y directivo pueda reunirse con los trabajadores a quienes requiera atender.

Por SITIESPA

Rogelio Cruzatish 10/10/2025

Carola R.C.

Rafael Rueda 10-10-2025

Alfonso A. 10/10/2025

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Por LA EMPRESA

[Signature]

[Signature]

[Signature]

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



**CLAUSULA No. 106: COMISIONES SINDICALES**

LA EMPRESA conviene que los directivos y representantes sindicales, así como los trabajadores sindicalizados, previa autorización del Comité Ejecutivo Nacional del SINDICATO, puedan desempeñar comisiones sindicales durante la jornada de trabajo, siempre y cuando sean notificadas y esto no perjudique la buena marcha de las actividades laborales de las áreas, oficinas, establecimientos, centros de trabajo y dependencias de la Empresa. Para este efecto, LA EMPRESA remunerará hasta un máximo de ciento cincuenta (150) horas mensuales en concepto de comisiones sindicales, así:

- 1. El Comité Ejecutivo Nacional (CEN) del SINDICATO es titular exclusivo de estas horas y se compromete a administrarlas en la mejor forma, distribuyéndolas entre los trabajadores afiliados al SINDICATO, de manera tal que no se perjudique o se interrumpen las actividades laborales de la Empresa.
- 2. Estas horas podrán ser utilizadas por todos los trabajadores sindicalizados, previa autorización del Comité Ejecutivo Nacional (CEN) del SINDICATO y comunicadas por escrito a LA EMPRESA, con veinticuatro (24) horas de anticipación. En el caso de que el aviso haya sido dado en forma verbal, deberá ser formalizado en un termino no mayor de dos (2) días laborables, contados a partir de la fecha de inicio de la comisión.
- 3. Estas horas no son acumulables, es decir, que, si no se llegan a utilizar en su totalidad en el transcurso de un mes, el remanente no podrá ser adicionado al mes siguiente.
- 4. Las horas anteriores se remunerarán únicamente cuando se utilicen para desarrollar comisiones sindicales.
- 5. Las licencias sindicales de los Directivos y Representantes sindicales tendrán un máximo de trescientas (300) horas mensuales, las cuales no son acumulables, es decir, que, si no se llegan a utilizar en su totalidad en el transcurso de un mes, el remanente no podrá ser adicionado al mes siguiente.

Las licencias sindicales de los Directivos y Representantes sindicales no serán negadas por LA EMPRESA, si no de manera excepcional, en los casos en que el Sistema Interconectado Nacional (SIN) se encuentre vulnerable o en estado de emergencia. Esta excepción también aplicará cuando se presenten situaciones que puedan afectar significativamente las actividades de la Empresa, en cualesquiera de las partes de su estructura.

Por SITIESPA

Roberto C. C. 10/10/2025

Roberto C. C. 10-10-2025

Roberto C. C. 10/10/2025

Roberto C. C.

Por LA EMPRESA

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

**CLÁUSULA No. 54: VIATICOS DE ALIMENTACION POR TRABAJO FUERA DE LA ZONA HABITUAL Y PROLONGACION DE JORNADA SIN PERNOCTAR**

1. Cuando a un trabajador se le solicite laborar treinta (30) minutos o más, antes del inicio de su jornada ordinaria, o en sus días libres y/o cualquier otro día de asueto o descanso, LA EMPRESA le reconocerá un gasto para alimentación por la cantidad de seis (B/.6.00) Balboas.
2. Cuando el trabajador labore diez horas y media (10.5), es decir que prolongue su jornada regular de trabajo por tres (3) horas o más, se le reconocerá para gasto de alimentación diez (B/ 10.00) Balboas. Para los efectos de este numeral en particular, se entenderá como jornada de trabajo el tiempo que el Trabajador este prestando sus servicios para la Empresa, desde su inicio hasta el final.
3. Cuando el trabajador deba trasladarse fuera de su zona habitual de trabajo (áreas geográficas establecidas por LA EMPRESA), dentro de su jornada de trabajo y su misión se prolongue más de la 12:30 de la tarde sin pernoctar en dicha área, se le reconocerá un gasto de alimentación por la cantidad de ocho (B/.8.00) Balboas.
4. LA EMPRESA le reconocerá al trabajador un gasto para la alimentación por la cantidad de seis Balboas (B/.6.00), cuando por necesidad de servicio la empresa le establezca un horario especial por un tiempo determinado.

Por SITIESPA

Rogelia Chantish 10/10/2025

[Signature]

Rogelia Chantish 10-10-2025

[Signature] 10/10/2025

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Por LA EMPRESA

[Signature]

\_\_\_\_\_

[Signature]

\_\_\_\_\_

[Signature]

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_